



SPRAWOZDANIE

Głównego Inspektora Pracy
z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2010 roku

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

SPRAWOZDANIE

Głównego Inspektora Pracy
z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2010 roku

Warszawa 2011



Szanowni Państwo!

Polecam uwadze Państwa Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 roku. Jest to dokument o szczególnym znaczeniu nie tylko dla inspekcji, którą mam zaszczyt reprezentować, ale także dla ochrony pracy w szerokim znaczeniu tego pojęcia.

Wskazując na wielokierunkowość i różnorodność prowadzonych przez inspekcję pracy działań oraz wymierne ich efekty, prezentowane Sprawozdanie identyfikuje newralgiczne aspekty przestrzegania prawa pracy. Dotyczą one zwłaszcza zagrożeń zawodowych oraz ich negatywnego wpływu na zdrowie i życie zatrudnionych. Odnoszą się również do licznych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania elementarnych praw pracowniczych, takich jak prawo do wynagrodzenia i do wypoczynku.

Program, który Państwowa Inspekcja Pracy realizowała w 2010 roku, przygotowany został po szczegółowej analizie wcześniejszych wyników działalności, uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych, a także propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe i organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy nadzoru i kontroli warunków pracy oraz inne instytucje zajmujące się problematyką ochrony pracy, w tym placówki naukowo-badawcze.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie zwiększania racjonalnego i nierepresyjnego oddziaływania na sferę przestrzegania prawa pracy oraz zgodnie ze wskazaniami wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy, podstawową przesłanką działań prewencyjno-kontrolnych było dążenie do znacznego obniżenia wskaźnika wypadkowości, a także do uzyskania wyraźnej i trwałej poprawy stanu praworządności w stosunkach pracy.

Modyfikując dotychczasowe metody działania, Państwowa Inspekcja Pracy częściej stosowała kontrole krótkotrwałe, ukierunkowane na likwidację zagrożeń wypadkowych. Dotyczyły one zwłaszcza budownictwa. Powtarzane konsekwentnie, przyczyniały się niewątpliwie do poprawy warunków pracy. Inspektorzy pracy monitorowali również systematycznie duże inwestycje, realizowane m.in. w związku z EURO 2012, na których mogły wystąpić bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia.

Ogółem, w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 95 tys. kontroli. Ich efekty przyniosły dla społeczeństwa wymierne korzyści. Zlikwidowano bezpośrednio zagrożenia dla zdrowia i życia 80 tysięcy zatrudnionych. Ponad 104,6 tys. pracowników odzyskało blisko 111 mln zł niewypłaconych należności z tytułu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Inspektorzy pracy wyeliminowali nieprawidłowości dotyczące legalności zatrudnienia w odniesieniu do ponad 120 tys. osób.

Dziękuję wszystkim pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy, szczególnie inspektorom pracy, za codzienny wysiłek i zaangażowanie w pełnienie ustawowej misji, przynoszące wymierne efekty społeczne, niejednokrotnie na wagę ludzkiego zdrowia i życia!

Słowa podziękowania kieruję do Rady Ochrony Pracy, nadzorującej działalność inspekcji z ramienia Sejmu RP, komisji sejmowych, w tym szczególnie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, wszystkich parlamentarzystów oraz naszych partnerów społecznych za wsparcie w realizacji zadań.

Tadeusz Jan Zajac

Główny Inspektor Pracy

Spis treści

I. WPROWADZENIE	11
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA — INFORMACJE OGÓLNE	15
1. Wstęp	17
2. Kontrole	17
3. Decyzje inspektorów pracy	18
4. Decyzje nakazujące zaprzeszanie prowadzenia działalności	18
5. Decyzje dot. wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia	20
6. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy	21
7. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy	21
8. Informacja dot. prowadzenia egzekucji administracyjnej	22
9. Wystąpienia inspektorów pracy	23
10. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	23
11. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	25
12. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	26
13. Skargi i wnioski	26
14. Porady prawne i techniczne	28
15. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	29
16. Spory zbiorowe	31
17. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	32
18. Kontrola zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym	33
19. Orzeczenia o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji	34
20. Sprawdzanie poprawności informacji — składanych do ZUS przez płatników składek — zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (ZUS IWA)	34
21. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	35
22. Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym	35
23. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE i wypełnianie roli instytucji łącznikowej	36
III. ANALIZOWANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYŃ WYPADKÓW PRZY PRACY	39
IV. WYNIKI DZIAŁAŃ UJĘTYCH W PLANIE DŁUGOFALOWYM NA LATA 2010 – 2012 (1. etap)	49
1. Budownictwo	51
A. Kontrole prac budowlanych , w tym rozbiórkowych	51
B. Kontrole dot. budowy i remontów dróg	54
C. Nadzór inwestycji związanych z EURO 2012	56
2. Wzmoczony nadzór nad zakładami charakteryzującymi się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	58
3. Transport drogowy — kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców	61
V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM	65
1. Funkcjonowanie ustawy antykrzysowej — kontrole zakładów różnych branż	67
2. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy	68
A. Kontrole placówek ochrony zdrowia	68
B. Kontrole zakładów różnych branż	71
3. Czas pracy	74
A. Czas pracy w placówkach ochrony zdrowia	74
B. Czas pracy w zakładach różnych branż	78
4. Placówki handlu detalicznego (w tym wielkopowierzchniowe)	79
A. Prawna ochrona pracy	79
B. Bezpieczeństwo i higiena pracy	82
5. Energetyka	85
A. Kontrole dużych zakładów różnych branż	85
B. Kontrole elektrowni wiatrowych	87
C. Kontrole elektrowni i elektrociepłowni współspalających biomasę i węgiel kamienny	90

6. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w podziemnych zakładach górniczych	91
7. Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 49 pracowników), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy	94
8. Kontrole zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku awarii przemysłowej , w tym zakładów branży naftowej	97
9. Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi w zakładach branży meblowej oraz produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szklanych	100
10. Wymagania minimalne i zasadnicze	105
A. Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do obróbki plastycznej metali	105
B. Nadzór rynku maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej	107
11. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	110
12. Legalność zatrudnienia	113
A. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	113
B. Kontrole legalności zatrudnienia , innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	121
C. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	128
VI. EFEKTY DZIAŁALNOŚCI KONTROLNEJ	133
VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	137
1. Kampania informacyjna „ Bezpieczeństwo pracy w budownictwie — upadki i poślizgnięcia ”	139
2. Kampania informacyjna „ Czas pracy a wypadki drogowe ”	144
3. Kampania informacyjna „ Pakiet antykrzysowy ”	144
4. Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 49 osób), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy	144
5. Program informacyjno-prewencyjny dla zakładów branży meblowej oraz firm produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szklanych	146
6. Program prewencyjny dotyczący dostosowania użytkowanych maszyn do minimalnych wymagań technicznych	146
7. Program informacyjno-promocyjny „ Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym ”	147
8. Program edukacyjny „ Kultura bezpieczeństwa ”	150
9. Program prewencyjny „ Zdobądź dyplom PIP ”	151
10. Konkursy, nagrody Głównego Inspektora Pracy, udział w targach , działalność wydawnicza	151
VIII. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	155
1. Szkolenia kadry PIP oraz działalność OS PIP we Wrocławiu	155
2. Informatyzacja PIP	158
3. Ocena funkcjonowania jednostek organizacyjnych PIP	159
IX. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	161
1. Współdziałanie PIP z organami władzy, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy	163
2. Działalność szkoleniowa i edukacyjna we współpracy z partnerami społecznymi	167
3. Współpraca międzynarodowa	168
X. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	173
1. Ocena rozwiązań prawnych	175
2. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy	178
3. Opiniowanie projektów aktów prawnych	180
XI. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	181
ZAŁĄCZNIKI	191

Spis wykresów

Wykres 1.	Przeprowadzone kontrole (w tys.)	17
Wykres 2.	Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)	17
Wykres 3.	Struktura przeprowadzonych kontroli (wg branż)	17
Wykres 4.	Decyzje dot. bhp w latach 2009–2010	18
Wykres 5.	Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych decyzji dot. bhp (w tys.)	18
Wykres 6.	Decyzje OIP nakazujące zaprzestanie działalności zakładu bądź działalności określonego rodzaju (wg wielkości zatrudnienia)	19
Wykres 7.	Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków w wystąpieniach (w tys.)	23
Wykres 8.	Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzanych wykroczeń przeciwko prawom pracownika (w tys.)	23
Wykres 9.	Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami	24
Wykres 10.	Środki zastosowane wobec sprawców wykroczeń	24
Wykres 11.	Średnia wysokość grzywien (w złotych)	25
Wykres 12.	Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury	25
Wykres 13.	Zgłoszone skargi pracownicze (w tys.)	27
Wykres 14.	Podmioty zgłaszające skargi	27
Wykres 15.	Struktura przedmiotowa zgłaszanych skarg	27
Wykres 16.	Udzielone porady (w tys.)	28
Wykres 17.	Podmioty zgłaszające się po porady	29
Wykres 18.	Struktura przedmiotowa udzielonych porad	29
Wykres 19.	Struktura przedmiotowa zgłaszanych żądań	31
Wykres 20.	Kontrole obiektów przejmowanych do użytkowania (w tys.)	33
Wykres 21.	Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	35
Wykres 22.	Wymiana informacji z urzędami państw członkowskich UE/EOG	37
Wykres 23.	Struktura poszkodowanych w zbadanych przez PIP wypadkach — wg stażu pracy w zakładzie	41
Wykres 24.	Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach śmiertelnych — wg wykonywanych zawodów	42
Wykres 25.	Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach — wg miejsca wypadku	42
Wykres 26.	Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach — wg wykonywanych czynności	43
Wykres 27.	Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach — wg wydarzeń stanowiących odchylenie od normalnego przebiegu procesów pracy	43
Wykres 28.	Przyczyny zbadanych przez PIP wypadków	44
Wykres 29.	Nieprawidłowości dotyczące ustalania przyczyn wypadków oraz określania środków i wniosków profilaktycznych — wg wielkości zatrudnienia	47
Wykres 30.	Tereny budów — naruszenia przepisów	51
Wykres 31.	Budowa i remonty dróg i mostów — naruszenia przepisów	55
Wykres 32.	Zakłady objęte wzmożonym nadzorem — wg branż	58
Wykres 33.	Zakłady charakteryzujące się największym nasileniem zagrożeń zawodowych — naruszenia przepisów	59
Wykres 34.	Struktura skontrolowanych zakładów — wg rodzaju i obszaru wykonywanej działalności	61
Wykres 35.	Struktura skontrolowanych zakładów — wg posiadanego taboru	61
Wykres 36.	Prowadzenie pojazdu, odpoczynki i przerwy — naruszenia przepisów	62
Wykres 37.	Czas pracy kierowców — naruszenia przepisów	63
Wykres 38.	Wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego — naruszenia przepisów	67
Wykres 39.	Stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego — naruszenia przepisów	67
Wykres 40.	Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy w placówkach ochrony zdrowia — naruszenia przepisów	69
Wykres 41.	Wypłata wynagrodzeń (w tym za godziny nadliczbowe) oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop — % pracodawców naruszających przepisy	71
Wykres 42.	Wypłata innych należności ze stosunku pracy — naruszenia przepisów	72

Wykres 43.	Przyczyny naruszeń przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń	72
Wykres 44.	Struktura decyzji płacowych wg wielkości zakładów	73
Wykres 45.	Czas pracy w placówkach ochrony zdrowia — naruszenia przepisów	74
Wykres 46.	Czas pracy w zakładach różnych branż — naruszenia przepisów	78
Wykres 47.	Placówki wielkopowierzchniowe — naruszenia przepisów z zakresu praworzędności w stosunkach pracy	80
Wykres 48.	Mniejsze placówki handlu detalicznego — naruszenia przepisów z zakresu praworzędności w stosunkach pracy	81
Wykres 49.	Placówki wielkopowierzchniowe — naruszenia przepisów z zakresu bhp	82
Wykres 50.	Mniejsze placówki handlu detalicznego — naruszenia przepisów z zakresu bhp	84
Wykres 51.	Energetyka — duże zakłady różnych branż — naruszenia przepisów	86
Wykres 52.	Energetyka — elektrownie wiatrowe — naruszenia przepisów	88
Wykres 53.	Elektrownie i elektrociepłownie współpalające biomasę i węgiel kamienny — naruszenia przepisów	90
Wykres 54.	Zakłady górnictwa podziemnego — naruszenia przepisów	92
Wykres 55.	Wypadki, ocena ryzyka zawodowego w małych zakładach — naruszenia przepisów	95
Wykres 56.	Zakłady produkcji mebli oraz wyrobów z laminatów — naruszenia przepisów	101
Wykres 57.	Maszyny do obróbki plastycznej metali — naruszenia przepisów	105
Wykres 58.	Zatrudnianie niepełnosprawnych — naruszenia przepisów	111
Wykres 59.	Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej — naruszenia przepisów	112
Wykres 60.	Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej — naruszenia przepisów	114
Wykres 61.	Podmioty, w których ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową — według wybranych sekcji PKD	116
Wykres 62.	Bezrobotni, którzy wbrew obowiązkowi nie zawiadomili właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności — według sekcji PKD	117
Wykres 63.	Zakres przedmiotowy wykroczeń — kontrole legalności zatrudnienia	118
Wykres 64.	Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce — według sekcji PKD	124
Wykres 65.	Legalność zatrudnienia cudzoziemców — naruszenia przepisów	125
Wykres 66.	Prawa pracownicze cudzoziemców — naruszenia przepisów	126
Wykres 67.	Agencje zatrudnienia — naruszenia przepisów	129
Wykres 68.	Wyniki badań dot. odbioru kampanii budowlanej	140
Wykres 69.	Odsetek maszyn i urządzeń rolniczych, w których stwierdzono uchybienia w zakresie bezpieczeństwa obsługi	148

Spis zdjęć

Zdjęcie 1.	Środek „ochrony” dróg oddechowych — „samoróbka” wykonana przez pracodawcę we własnym zakresie i dostarczona pracownikowi do stosowania podczas prac malarskich metodą natryskową, z użyciem lakieru zawierającego m.in. ksylen, octan butylu, toluen i etylobenzen	103
Zdjęcie 2.	Spot TV dot. kampanii budowlanej	139
Zdjęcie 3.	Plac budowy; w tle banner „Szczepnij życie”	142
Zdjęcie 4.	Okładki nowych wydawnictw PIP dot. bhp w budownictwie	143
Zdjęcie 5.	Profil na portalu Facebook	143
Zdjęcie 6.	Kampania adresowana do kierowców zawodowych	144
Zdjęcie 7.	Uczniowie polskich szkół budowlanych w europejskim konkursie w Haan (Niemcy)	150
Zdjęcie 8.	Statuetka dla zwycięzcy konkursu „Pracodawca — organizator pracy bezpiecznej”	151
Zdjęcie 9.	Okładka miesięcznika „Inspektor Pracy”	153
Zdjęcie 10.	Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu	158

Spis map

Mapa 1.	Struktura terytorialna Państwowej Inspekcji Pracy	11
Mapa 2.	Odsetek podmiotów, w których ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową	115
Mapa 3.	Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce	123

Spis załączników

Załącznik 1	Stan osobowy Państwowej Inspekcji Pracy i Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu w 2010 r. Struktura wieku, wykształcenia oraz staż pracy pracowników PIP	193
Załącznik 2.	Przepisy ochrony pracy:	194
	Podstawy prawne działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r.	194
	Przepisy nowo ustanowione w 2010 r.	199
	Zmiany w obowiązujących przepisach wprowadzone w 2010 r.	203
Załącznik 3a.	Realizacja harmonogramu zadań kontrolnych PIP w 2010 r.	206
Załącznik 3b.	Realizacja harmonogramu działań prewencyjnych PIP w 2010 r.	207
Załącznik 4a.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — kontrole i środki prawne (<i>wg sekcji gospodarki narodowej PKD</i>)	208
Załącznik 4b.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — kontrole i środki prawne (<i>wg wielkości zatrudnienia</i>)	210
Załącznik 4c.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — kontrole i środki prawne (<i>wg form własności</i>)	211
Załącznik 5a.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (<i>wg sekcji gospodarki narodowej PKD</i>)	212
Załącznik 5b.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (<i>wg wielkości zatrudnienia</i>)	214
Załącznik 5c.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (<i>wg form własności</i>)	215
Załącznik 6.	Podmioty gospodarcze działające w Polsce w roku 2010 według PKD	216

I. WPROWADZENIE

Państwowa Inspekcja Pracy jest powołana 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.

Państwowa Inspekcja Pracy **podlega Sejmowi**.

Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje Rada Ochrony Pracy, powoływana przez Marszałka Sejmu.

Państwową Inspekcją Pracy **kieruje Główny Inspektor Pracy, powołany przez Marszałka Sejmu**.

Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Do

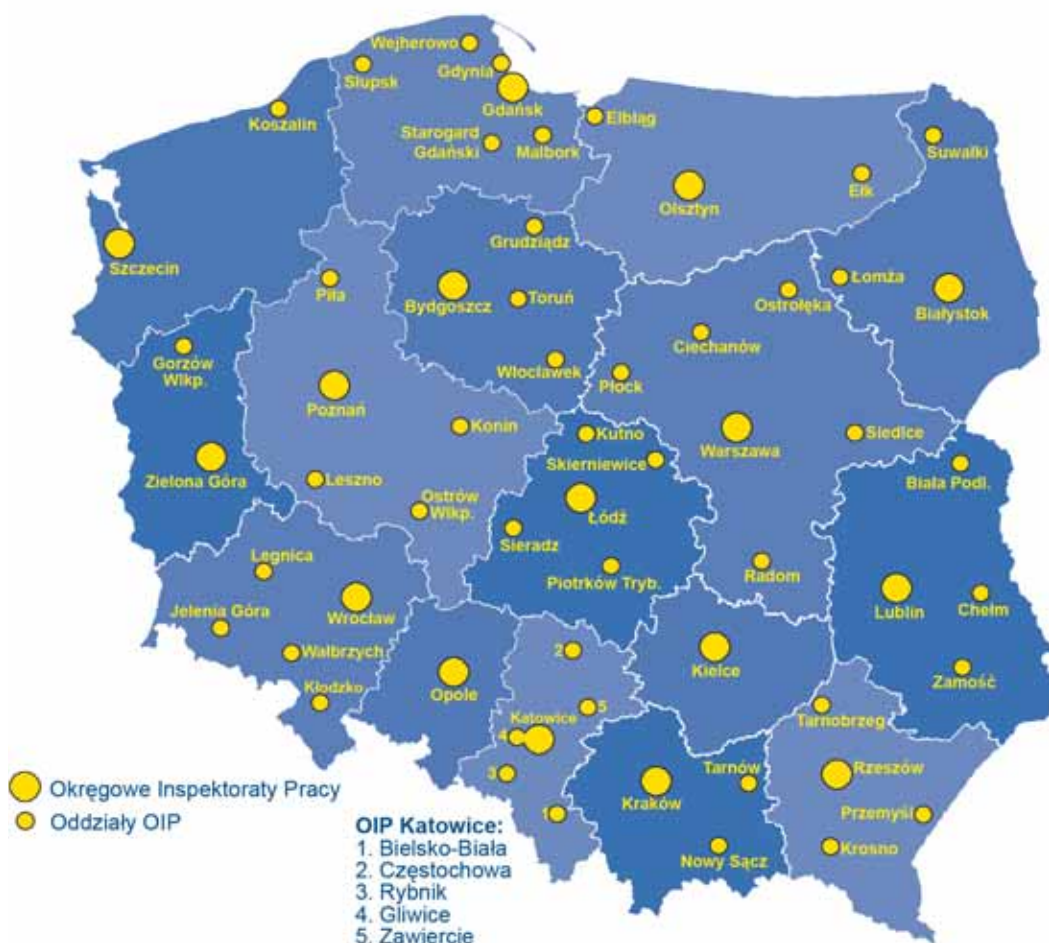
sekretariatu tego Komitetu corocznie przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

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 i 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 43 oddziały.

Roźmieszczenie struktur PIP przedstawiono na mapie.

Mapa 1. Struktura terytorialna Państwowej Inspekcji Pracy



Źródło: dane PIP

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 do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

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

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi placówkę szkoleniową — **Ośrodek Szkolenia PIP im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu**.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w tym 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, zatrudnienia młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola **przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy projektowaniu budowy**, przebudowy i modernizacji zakładów pracy oraz stanowiących ich wyposażenie maszyn i innych urządzeń technicznych oraz technologii;
- 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;
- uczestnictwo w **przejmowaniu do eksploatacji** wybudowanych lub przebudowanych obiektów budowlanych albo ich części w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach;
- kontrola **wyrobów** wprowadzanych do obrotu pod względem spełniania przez nie wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
 - badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** i chorób zawodowych oraz 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** i informacji w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa 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 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, w roku sprawozdawczym nadzorem inspekcji pracy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia objęci byli nie tylko pracodawcy, ale także przedsiębiorcy, na rzecz których wykonywana jest praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek.

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, 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 albo prowadzących działalność; **skierowania do innych prac** pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników 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 zatrudnionych (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 (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 **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);
- kierowania **wystąpięń**, w razie stwierdzenia innych naruszeń prawa pracy i przepisów dotyczących legalności zatrudnienia;
- **nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- nakładania grzywien w drodze **mandatów** karnych i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**.
Główny Inspektor Pracy jest ponadto uprawniony do **nadawania i cofania uprawnień rzeczoznawcy** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.
Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań **współdziała** z innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, organami samorządu terytorialnego, związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi oraz ze społeczną inspekcją pracy.
Niezależnie od czynności nadzorczo-kontrolnych, Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi w praktyce w szerokim zakresie **działania prewencyjne**. Nadzór i kontrola nierozdzielnie bowiem związane są z prewencją i odwrotnie – nie ma prewencji bez nadzoru i kontroli. Działania w tym przedmiocie, wynikające z oczywistych potrzeb, prowadzone są mimo braku stosownych unormowań prawnych w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*, które wskazywałyby na prewencję jako jedno z zadań tej inspekcji.

* * *

W Państwowej Inspekcji Pracy **zatrudnionych** było – wg stanu na dzień 31.12.2010 r. — **2715 osób**, a w Ośrodku Szkolenia we Wrocławiu — **58**. Spośród pracowników inspekcji, prawie 90% posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach **inspektor-skich** pracowało **1510 osób**.

W roku sprawozdawczym, kolejna grupa kandydatów na inspektorów pracy uczestniczyła w specjalnych zajęciach przygotowawczych prowadzonych w Ośrodku Szkolenia PIP. Po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, **52 osoby** uzyskały **uprawnienia inspektora pracy**.

Szczegółowe dane o stanie osobowym PIP i Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu przedstawia **załącznik 1**.

Wykaz przepisów dot. ochrony pracy i podstaw prawnych działania PIP (nowo ustanowionych lub zmienionych w roku sprawozdawczym) — zawiera **załącznik 2**. Wykaz ten obejmuje również ogłoszone w roku sprawozdawczym oświadczenia rządowe.

II.

DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA — INFORMACJE OGÓLNE

PIIP

1. Wstęp

Działania PIP w 2010 r. prowadzone były **zgodnie z rocznym i długofalowym planem** pracy, opracowanym na podstawie analizy wyników działalności prewencyjno-kontrolnej inspekcji w latach ubiegłych, **uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych** (w szczególności Komisji do Spraw Kontroli Państwowej), a także propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy nadzoru i kontroli warunków pracy, placówki naukowo-badawcze. W programie uwzględnione zostały również **wskazania wspólnotowej strategii** na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012.

Przewidziane w programie zadania zostały przez Państwową Inspekcję Pracy w pełni zrealizowane. Dane liczbowe w tym zakresie zawierają załączniki 3a i 3b, obrazujące stopień realizacji tematów kontrolnych i prewencyjnych ujętych w zaakceptowanym przez ROP harmonogramie pracy, zaś szczegółowe informacje o sposobie wykonania

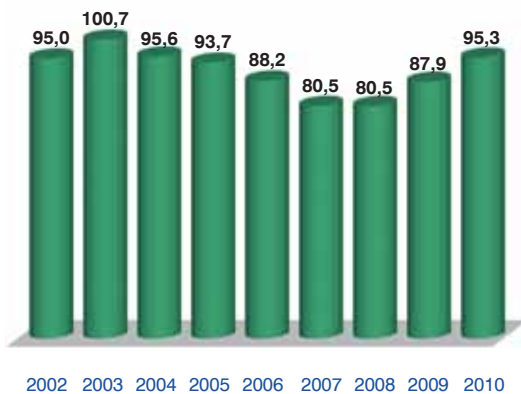
zadań i uzyskanych rezultatach — rozdziały IV, V, VI i VII.

2. Kontrole

W roku sprawozdawczym inspektorzy PIP **przeprowadzili 95,3 tys. kontroli** u **70,1 tys. pracodawców** (przedsiębiorców), na rzecz których świadczyło pracę łącznie prawie **3,7 mln** osób. Istotną część tych działań stanowiły *kontrole sprawdzające*, czyli powtórne wizyty w wybranych zakładach pracy w celu oceny, czy poprzednia kontrola przyniosła spodziewane efekty w postaci realizacji wydanych środków prawnych i poprawy stanu przestrzegania prawa.

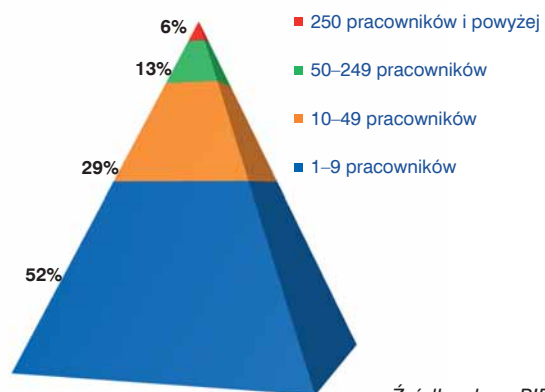
Ochronie pracowników przed najdotkliwszymi skutkami naruszeń przepisów służyła też przyjęta w roku sprawozdawczym — zasada **krótkich kontroli ukierunkowanych na likwidację zagrożeń** dla życia lub zdrowia pracowników i najpoważniejsze problemy w sferze bhp. Łącznie przeprowadzono 6 tys. takich kontroli, zwłaszcza w budownictwie i przetwórstwie przemysłowym.

Wykres 1. Przeprowadzone kontrole (w tys.)



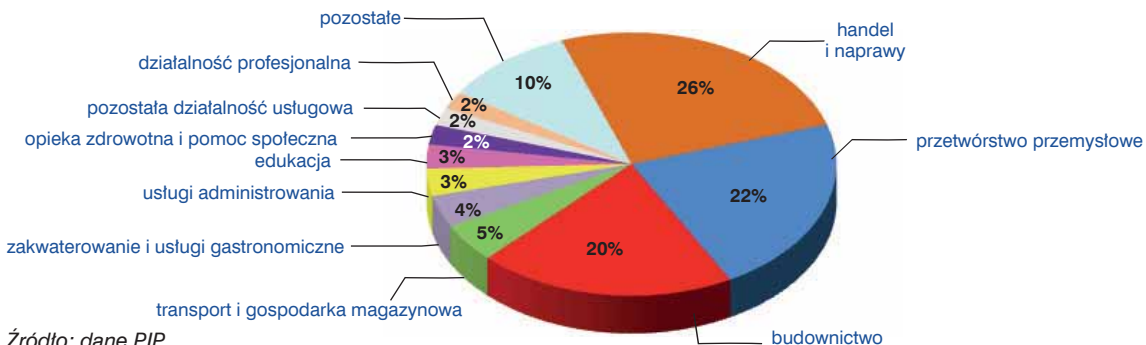
Źródło: dane PIP

Wykres 2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)



Źródło: dane PIP

Wykres 3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg branż)



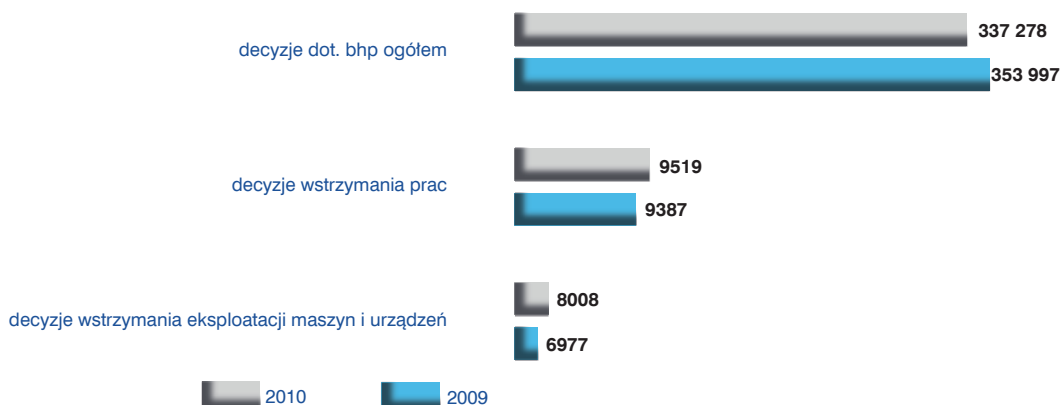
Źródło: dane PIP

3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy**, inspektorzy pracy wydali **337,3 tys. decyzji**,

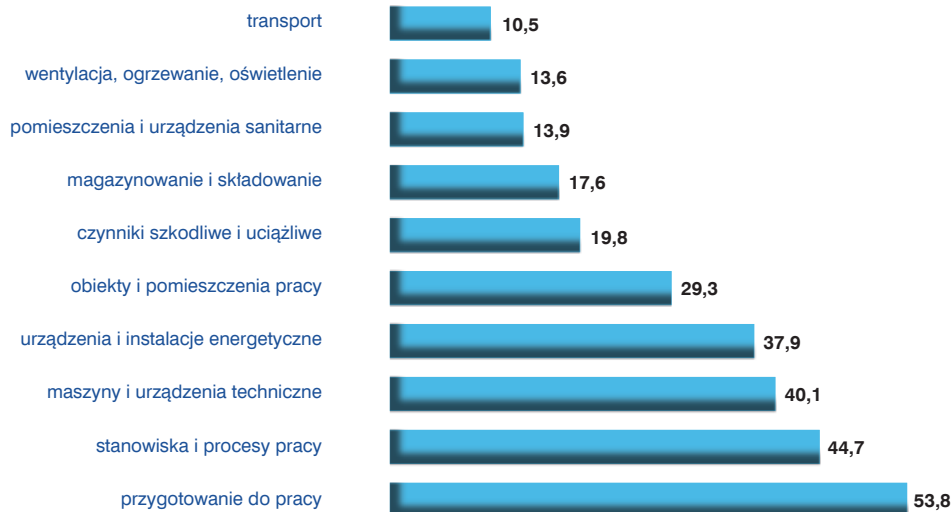
tj. mniej niż w 2009 r. (wówczas — 354 tys.). Jednocześnie odnotowano **znaczący wzrost liczby decyzji o szczególnym znaczeniu dla bhp, związanych bezpośrednio z ochroną zdrowia i życia ludzkiego**.

Wykres 4. Decyzje dot. bhp w latach 2009–2010



Źródło: dane PIP

Wykres 5. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych decyzji dot. bhp (w tys.)



Źródło: dane PIP

4. Decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności

Okręgowi inspektorzy pracy wydali **33 decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju

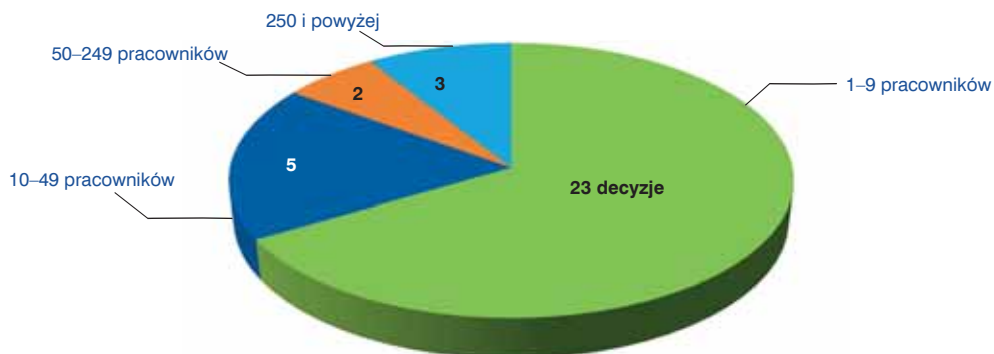
(w 2009 r. — 50 decyzji). Większość zakładów (28) to zakłady prywatne, 22 spośród nich zatrudniało od 1 do 9 pracowników. Łącznie zakłady te zatrudniały 1267 pracowników. Decyzje takie są wydawane w przypadkach, gdy stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracujących.

Decyzje OIP nakazujące zaprzestanie działalności zakładu bądź działalności określonego rodzaju (wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	Liczba decyzji		
	2010	2009	2008
Ogółem, w tym:	33	50	42
Przetwórstwo przemysłowe	18	28	26
Handel i naprawy	4	14	9
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	–	3	1
Budownictwo	2	2	2
Obsługa nieruchomości	–	1	2
Transport i gospodarka magazynowa	2	1	1
Wytwarzanie energii	1	–	–
Dostawa wody	1	–	–
Administracja publiczna	1	–	–
Edukacja	1	–	–
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	–	–
Kultura, rozrywka i rekreacja	1	–	–
Pozostała działalność usługowa	1	1	1

Źródło: dane PIP

Wykres 6. Decyzje OIP nakazujące zaprzestanie działalności zakładu bądź działalności określonego rodzaju (wg wielkości zatrudnienia)



Źródło: dane PIP

Podstawą wydania decyzji najczęściej były nieprawidłowości polegające na niespełnianiu wymagań techniczno-budowlanych przez obiekty i pomieszczenia, w których odbywała się praca. W szczególności stwierdzano niezapewnienie warunków użytkowych odpowiadających rzeczywistemu przeznaczeniu obiektu, co rzutowało na warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, m.in.:

- prowadzono działalność produkcyjną lub usługową w pomieszczeniach gospodarczych, garażach itp,
- prowadzono działalność produkcyjną lub usługową w obiektach niespełniających

podstawowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwagi na **niewłaściwy stan techniczny** (np. naruszona konstrukcja stropów lub ścian), **niemożliwy do wyeliminowania bez całkowitej przebudowy obiektu**,

- użytkowano pomieszczenia stałej pracy nieodpowiednie do rodzaju wykonywanych prac, technologii i liczby zatrudnionych pracowników, głównie ze względu na zbyt małą wysokość oraz **brak wymiany powietrza (wentylacji ogólnej lub stanowiskowej) w pomieszczeniach, w któ-**

rych występowały czynniki szkodliwe dla zdrowia (np. prace stolarskie związane z ręczną i mechaniczną obróbką drewna i płyt wiórowych),

- użytkowano pomieszczenia stałej pracy **nieposiadające oświetlenia dziennego, usytuowane poniżej poziomu otaczającego terenu** (np. prace szwalnicze wykonywano w pomieszczeniu piwnicznym, a obróbkę mechaniczną elementów metalowych przy użyciu szlifierek i ostrzałek – w piwnicy budynku mieszkalnego).

W większości zakładów brak było także pomieszczeń higienicznosanitarnych lub użytkowane pomieszczenia nie spełniały wymaganych norm.

Inspektorzy pracy zgłaszali również poważne zastrzeżenia do użytkowanych maszyn i urządzeń, z uwagi na niespełnianie wymagań minimalnych (np. brak wymaganych osłon i urządzeń ochronnych) oraz stan techniczny, wskazujący na nadmierne zużycie eksploatacyjne elementów. Nieprawidłowości dotyczyły także eksploatowanych instalacji elektrycznych i oświetlenia stanowisk pracy.

Pracodawcy **odwołali się od 7 decyzji** nakazujących zaprzestanie prowadzenia działalności określonego rodzaju. W jednym przypadku okręgowy inspektor pracy po rozpatrzeniu odwołania od swojej decyzji, uchylił ją i umorzył postępowanie w sprawie. W drugim – Główny Inspektor Pracy (organ II instancji) po rozpatrzeniu odwołania utrzymał decyzję w mocy co do nałożonego obowiązku, wyznaczając jednocześnie nowy termin jej wykonania. W trzecim przypadku okręgowy inspektor pracy odmówił zmiany terminu wykonania decyzji ostatecznej i pracodawca odwołał się do Głównego Inspektora Pracy, który utrzymał decyzję w mocy. Do dnia 31 grudnia 2010 r. postępowanie sądowe w tej sprawie nie zostało zakończone. W pozostałych czterech przypadkach odwołania dotyczyły jedynie zmiany terminu realizacji decyzji. We wszystkich przypadkach okręgowi inspektorzy pracy przychyliili się do wniosków stron i ustalili nowe terminy ich wykonania.

Z przeprowadzonych rekontrol lub pisemnych powiadomień od pracodawców wynika, że (wg stanu na dzień 28.02.2011 r.) **30 decyzji zostało wykonanych**, a w pozostałych dwóch przypadkach nie minął jeszcze wyznaczony termin ich realizacji.

Należy podkreślić, że PIP z dużą ostrożnością korzysta z instrumentu prawnego, jakim jest decyzja nakazująca zaprzestanie działalności, ze względu na świadomość jej poważnych kon-

sekwencji dla pracodawców. Decyzja ta, oprócz pozytywnego rezultatu, jakim jest ochrona zdrowia i życia pracowników, skutkuje często likwidacją stanowisk pracy, a co za tym idzie utratą pracy, która nierzadko jest dla pracownika i jego rodziny jedynym źródłem utrzymania. **Wydanie decyzji nakazującej zaprzestanie działalności jest ostatecznością, gdy zawodzą inne środki prawne.**

Liczba wydanych w 2010 r. decyzji nakazujących zaprzestanie działalności zakładu pracy bądź działalności określonego rodzaju, w porównaniu z 2009 r. spadła o 34%, ale i tak jest wysoka. Analiza przyczyn tego zjawiska wskazuje, że w wielu przypadkach, w których konieczne było jej wydanie, pracodawca rozpoczynający działalność gospodarczą bądź rozszerzający działalność określonego rodzaju, nie dopełnił obowiązku opracowania dla użytkowanego obiektu budowlanego (budowanego lub przebudowywanego) wymaganej dokumentacji projektowej i nie uzyskał od organów nadzoru budowlanego pozwolenia na budowę, a także nie wystąpił o wymagane opinie do Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej i Państwowej Straży Pożarnej przed przystąpieniem do użytkowania obiektu budowlanego. W większości przypadków nie zawiadomił również okręgowego inspektora pracy o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności. Dopełnienie tych obowiązków pozwoliłoby uniknąć lokalizacji zakładów produkcyjnych i usługowych w obiektach o innym przeznaczeniu, takich jak: garaże, stodoły, piwnice w bloku mieszkalnym, pomieszczenia gospodarcze, itp.

O stwierdzonych w trakcie kontroli przypadkach naruszenia przez pracodawców przepisów inspektorzy pracy informowali właściwe organy, zgodnie z ich kompetencjami. Do nadzoru budowlanego skierowano 5 powiadomień, Urząd Dozoru Technicznego poinformowano w 4 przypadkach, Państwową Straż Pożarną — w 2, a policję w jednym przypadku.

5. Decyzje dot. wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

Oprócz decyzji z zakresu bezpieczeństwa pracy, inspektorzy wydali w roku sprawozdawczym prawie **9,4 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń** ze stosunku pracy. Decyzje te dotyczyły **należności dla ponad 117,2 tys. pracowników, na łączną kwotę prawie 180,6 mln zł.**

Decyzje płacowe i ich realizacja

Wyszczególnienie	Rok		
	2010	2009	2008
	Decyzje wydane		
liczba decyzji wydanych	9,4 tys.	9,2 tys.	8,5 tys.
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	117,2 tys.	111,9 tys.	82 tys.
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzji inspektora pracy	180,6 mln zł	142 mln zł	91,3 mln zł
	Decyzje zrealizowane		
liczba decyzji zrealizowanych	5 tys.	5 tys.	6 tys.
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	62,1 tys.	56,9 tys.	50,7 tys.
kwota należności wypłaconych	84,2 mln zł	62,6 mln zł	43,9 mln
	Decyzje zrealizowane częściowo		
liczba decyzji zrealizowanych częściowo	124	140	101
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	3,3 tys.	2,3 tys.	1,1 tys.
kwota należności wypłaconych	4,6 mln zł	3,4 mln zł	2 mln zł
Łączna kwota wypłaconych pracownikom należności (stan na 28.02.2011 r.)	88,8 mln zł	66 mln zł	45,9 mln zł

Źródło: dane PIP

Pełna informacja nt. wyegzekwowanych w roku sprawozdawczym należności pracowniczych (zarówno w wyniku realizacji decyzji, jak i wystąpień inspektorów pracy) została zawarta w rozdziale VI.

6. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W okresie sprawozdawczym wniesiono **1125 odwołań od decyzji inspektorów pracy**. W celu zwiększenia szybkości postępowania, 635 odwołań zostało zweryfikowanych w trybie samokontroli organu I instancji (art. 132 Kpa). **W większości przypadków pracodawcy domagali się bowiem wydłużenia terminu** wykonania obowiązków nałożonych w nakazie. Inspektor pracy, mając na uwadze słuszny interes pracodawcy, może ww. termin zmienić na wskazany przez pracodawcę w odwołaniu.

Ponadto w omawianym okresie wniesiono **8412 wniosków o zmianę lub uchylenie** ostatecznych decyzji inspektora pracy. W 7973 przypadkach orzekał w tej kwestii inspektor pracy, przy czym w 7663 sprawach przychylił się do wniosku strony. Również w ww. wnioskach najczęściej chodziło o ustalenie nowego terminu wykonania obowiązku nałożonego w nakazie. Podobne były zatem przesłanki uwzględnienia tych wniosków — tj. uwzględnienie słusznego interesu pracodawcy (najczęściej wynikającego z trudnej sytuacji finansowej).

Okręgowi inspektorzy pracy 39 razy stwierdzali nieważność decyzji inspektorów pracy. Oznacza to, że **liczba decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy dotkniętych wadami kwalifikowanymi jest bardzo niska** i świadczy o wysokiej jakości postępowania administracyjnego inspektorów pracy.

7. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy

Skargi – na decyzje organów PIP – wniesione do wojewódzkich sądów administracyjnych

Sposób załatwienia sprawy	liczba skarg
liczba skarg wniesionych w 2010 r. ogółem, w tym:	191
wycofanie przez skarżącego	1
oddalenie	43
odrzućenie	12
uchylenie zaskarżonej decyzji	73
skargi nierozpatrzone (stan na 31.12.2010 r.)	62

Źródło: dane PIP

W okresie sprawozdawczym do wojewódzkich sądów administracyjnych wniesiono 191 **skarg na decyzje okręgowych inspektorów pracy** (w 2009 r. — 78). Do końca roku 2010 rozpatrzonych zostało 128 skarg (w jednym przypadku skarga została wycofana, a postępowanie sądowoadministracyjne umorzono). W 55 przypadkach postępowanie przed wojewódzkimi sądami administracyjnymi zostało

zakończone odrzuceniem (12) lub oddaleniem (43) skargi. W 73 przypadkach sąd uwzględnił skargi i uchylił zaskarżone decyzje. Większość uchylonych decyzji (60) dotyczyła nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (o której mowa w *ustawie z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych*). W uzasadnieniach wyroków sąd wyjaśnił, że w postępowaniu w tych sprawach istnieje konieczność rozważenia możliwości skorzystania z pomocy biegłych w celu uzyskania odpowiedzi na pytanie, czy praca wykonywana przez konkretnych pracowników jest pracą w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

W tym okresie do wojewódzkich sądów administracyjnych wniesiono 31 **skarg na postanowienia okręgowych inspektorów pracy**. Do końca roku 2010 wojewódzkie sądy administracyjne rozpatrzyły 23 spośród ww. spraw. W 14 przypadkach skarga na postanowienie okręgowego inspektora pracy została oddalona (8) lub odrzucona (6). Natomiast w 9 przypadkach sąd przyznał rację stronie skarżącej.

Wojewódzkie sądy administracyjne w 2010 r. 50 razy orzekały w sprawach dotyczących rozstrzygnięć okręgowych inspektorów pracy, które wpłynęły do sądu przed 1 stycznia 2010 r. W 34 sprawach chodziło o decyzje, natomiast w 16 przypadkach postępowanie dotyczyło postanowień. W 25 sprawach dotyczących decyzji sąd oddalił (10) lub odrzucił (15) skargi. Natomiast w 8 przypadkach skargi zostały uwzględnione. Ponadto jedna skarga na decyzję została wycofana, a postępowanie sądoadministracyjne umorzone. Siedem skarg na postanowienia okręgowych inspektorów pracy zostało oddalonych, a w 7 przypadkach sąd uchylił postanowienia. W 2 przypadkach sąd stwierdził nieważność postanowień.

W 2010 r. **Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie rozpoznawał 4 skargi** na decyzje (3) i postanowienia (1) Głównego Inspektora Pracy. We wszystkich sprawach dotyczących rozstrzygnięć Głównego Inspektora Pracy skargi zostały oddalone. Wniesiona została również skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie na bezczynność Głównego Inspektora Pracy; skarga została odrzucona.

Ponadto w ww. okresie sprawozdawczym **Naczelny Sąd Administracyjny rozpatrzył 22 skargi kasacyjne** na wyroki wojewódzkich sądów administracyjnych, wydane w wyniku skarg na decyzje i postanowienia okręgowych inspektorów pracy.

W 10 przypadkach skargi kasacyjne były wnoszone przez okręgowych inspektorów pracy. W przypadku 8 z nich Naczelny Sąd Administracyjny uznał zarzuty skargi kasacyjnej i uchylił rozstrzygnięcia WSA. Dwie skargi zostały oddalone. Natomiast z 12 skarg kasacyjnych pracodawców tylko 2 zostały uwzględnione — w pozostałych przypadkach skargi kasacyjne zostały odrzucone (3) lub oddalone (7).

Naczelny Sąd Administracyjny orzekł również w sprawie skargi kasacyjnej pracodawcy na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie dotyczący decyzji Głównego Inspektora Pracy. W tym przypadku skarga została oddalona.

8. Informacja dot. prowadzenia egzekucji administracyjnej

W związku z niewykonaniem 5437 decyzji, organy Państwowej Inspekcji Pracy skierowały do pracodawców **1713 upomnień**. Ponad 50% ww. decyzji zostało wykonanych po otrzymaniu przez zobowiązanego upomnienia, a przed wszczęciem postępowania egzekucyjnego. Oznacza to, że **czynności przedegzekucyjne w połowie przypadków doprowadziły do dobrowolnego wykonania decyzji**. W stosunku do pracodawców nadal uchylających się od realizacji nakazu wszczęto postępowania egzekucyjne.

Dane dotyczące egzekucji administracyjnej

Liczba prowadzonych postępowań egzekucyjnych	261
Liczba wydanych postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia	555
Liczba pracodawców których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	261
Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	4 374 500 zł
Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	73 769 zł

Źródło: dane PIP

Grzywny na kwotę 555,5 tys. zł zostały **umorzone ze względu na wykonanie przez pracodawców decyzji** (po nałożeniu grzywny, a przed jej ściąganiem). Pozwala to stwierdzić, że **w tych przypadkach zrealizowany został cel postępowania egzekucyjnego** — doprowadzenie do wykonania decyzji przez adresata.

Natomiast grzywny w kwocie 2,7 mln zł (kwota ta obejmuje również grzywny w celu przymuszenia nałożone w 2009 r.) uchylono.

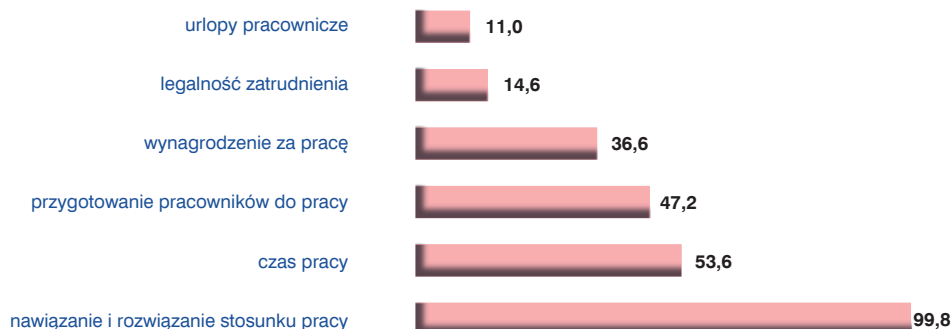
Prawie 73,8 tys. zł z tytułu grzywien w celu przymuszenia zostało wpłaconych dobrowolnie przez zobowiązanych.

Do urzędów skarbowych skierowano 1302 tytuły wykonawcze na kwotę ponad 3,3 mln zł, z czego urzędy wyegzekwowały 275,5 tys. zł.

9. Wystąpienia inspektorów pracy

Do kontrolowanych pracodawców inspektorzy skierowali, oprócz decyzji, także **60,6 tys. wystąpień** zawierających łącznie **333,5 tys. wniosków** o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości (w 2009 r. — 57,6 tys. wystąpień z 328,3 tys. wniosków).

Wykres 7. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków w wystąpieniach (w tys.)



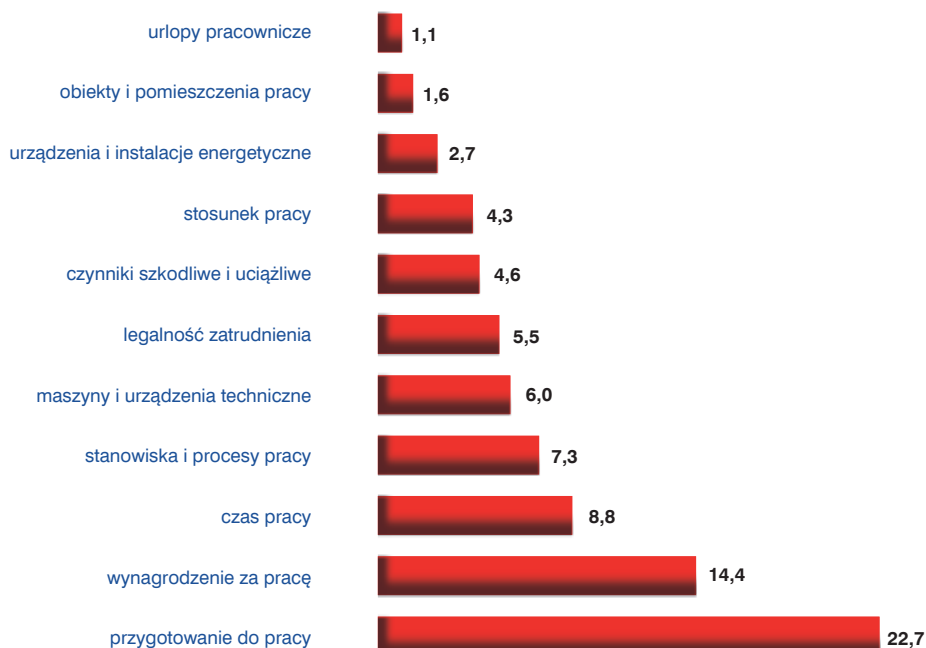
Źródło: dane PIP

10. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Spośród ujawnionych w toku kontroli naruszeń prawa — 88 tys. stanowiły **wykroczenia** przeciwko

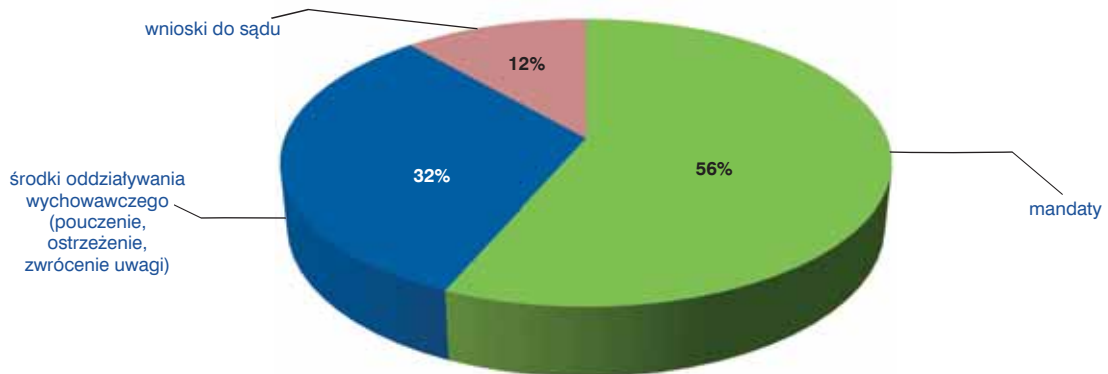
prawom pracownika (w 2009 r. — 85,4 tys., w 2008 r. — 79,2 tys.). **Stwierdzono je u 22,1 tys. pracodawców, tj. u 43% kontrolowanych** (w 2009 r. — również u 43%).

Wykres 8. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzanych wykroczeń przeciwko prawom pracownika (w tys.)



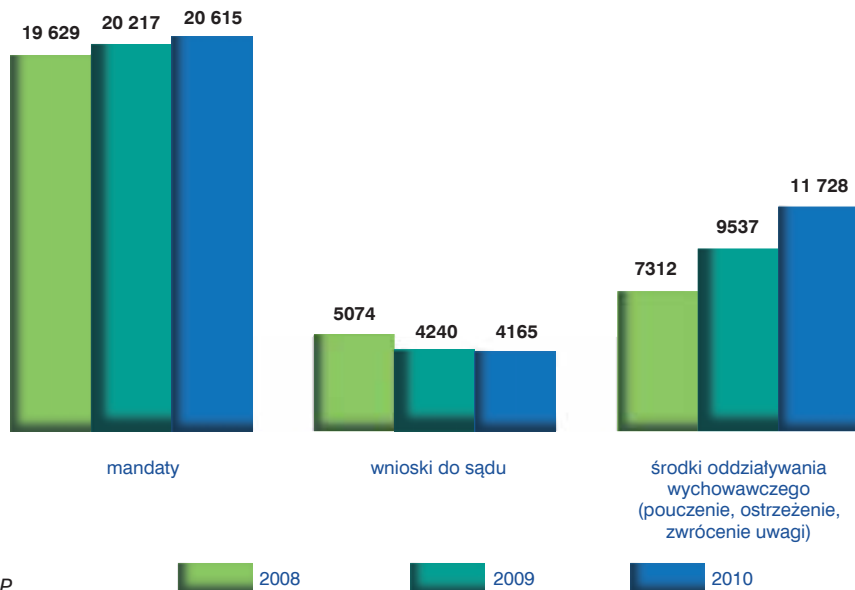
Źródło: dane PIP

Wykres 9. Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami



Źródło: dane PIP

Wykres 10. Środki zastosowane wobec sprawców wykroczeń



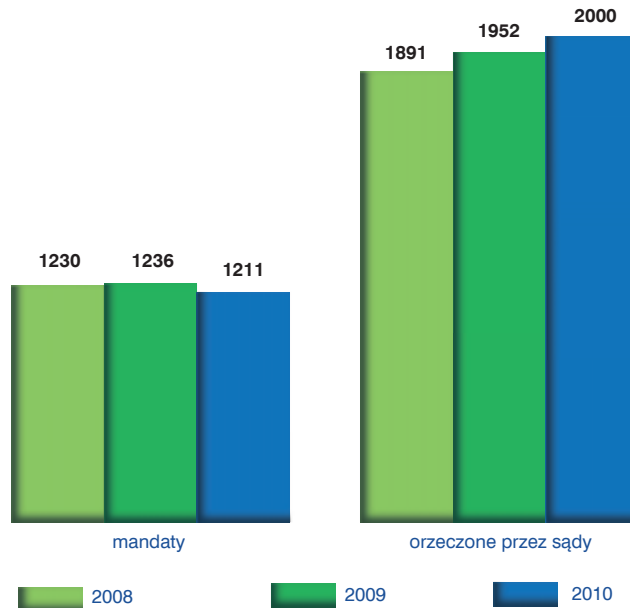
Źródło: dane PIP

Według stanu na dzień 28.02.2011 r. **sądy** — rozpatrując wnioski skierowane w 2010 r. przez organy PIP — ukarały 3491 sprawców wykroczeń karą grzywny, a 77 — karą nagany. W 33 przypadkach sądy, uznając sprawców winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, odstąpiły od wymierzenia kary, a 24 osoby uniewinniły. Należy podkreślić, że spośród rozstrzygnięć sądowych, 89% stanowiły **wyroki nakazowe**. Świadczy to o prawidłowości przygotowania dokumentacji przez inspektorów

pracy, umożliwiającą szybsze rozpatrywanie spraw przez sądy.

Łączna kwota orzeczonych przez **sądy** grzywnien wyniosła prawie **7 mln zł**, kształtując przeciętną grzywnę na poziomie **2000 zł**. Natomiast łączna kwota grzywnien nałożonych przez **inspektorów pracy** w drodze mandatów karnych wyniosła w roku sprawozdawczym **24,9 mln zł** (średnia wysokość grzywny – **1211 zł**).

Wykres 11. Średnia wysokość grzywien (w złotych)



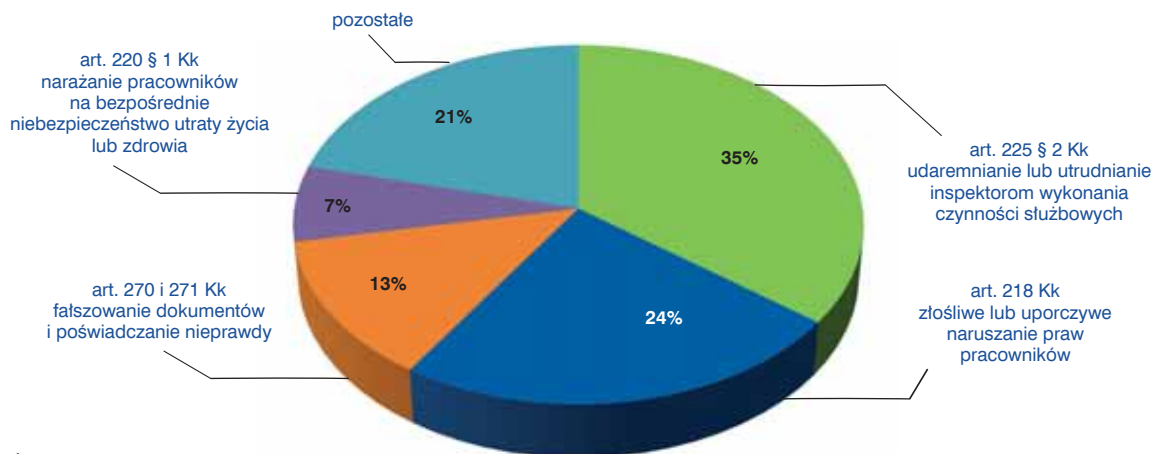
Źródło: dane PIP

11. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2010 roku inspektorzy pracy skierowali do organów prokuratury **1224 zawiadomienia** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (w 2009 r. — 1139).

W wyniku wniesionych zawiadomień, zostało wszczętych i nadal toczy się 237 postępowań; w 172 przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania; 341 postępowań umorzono; do sądu skierowanych zostało 151 aktów oskarżenia (stan na 28.02.2011 r.)

Wykres 12. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury



Źródło: dane PIP

Najczęstszą podstawą umorzenia postępowania było uznanie przez prokuraturę, iż czyn sprawcy nie wyczerpuje ustawowych znamion czynu zabronionego lub że dowody, jakie zgromadził inspektor pracy, nie są wystarczające do sporządzenia aktu oskar-

żenia. **Odmowy wszczęcia postępowania dotyczyły zwłaszcza zawiadomień z art. 225 § 2 Kk**, a uzasadnieniem tego rodzaju rozstrzygnięć prokuratorów było najczęściej uznanie, iż zachowania pracodawców, polegające na niestawianiu się na

wzewzania inspektorów pracy bądź niedostarczeniu dokumentacji pracowniczej, nie wypełniają ustawowych znamion przestępstwa, nie zawierają znamion umyślności, względnie — że brak jest danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa.

Inspektorzy pracy złożyli 186 **zażaleń na decyzje prokuratury** dotyczące zawiadomień skierowanych w 2010 r., w tym: 102 — na postanowienie o umorzeniu postępowania, 66 — na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania oraz 17 zażaleń na brak informacji o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania, mimo upływu 6 tygodni od skierowania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz 1 zażalenie na postanowienie o zawieszeniu postępowania.

Spośród wniesionych zażaleń, 11 zostało uwzględnionych, 4 zażalenia zostały uznane za bezzasadne, w 59 przypadkach prokuratura nie przychyliła się do zażalenia i przekazała sprawę do rozstrzygnięcia przez sąd, a 112 zażaleń jest nadal rozpatrywanych (stan na 28.02.2011 r.).

Nadal poważną przeszkodę we wnoszeniu środków zaskarżenia przez inspektorów pracy stanowi fakt, iż postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia, czy też o jego umorzeniu, zgodnie z brzmieniem art. 325e § 1 Kpk, nie wymagają sporządzenia uzasadnienia. Stąd też wniesienie zażalenia jest trudne, bowiem nie wiadomo, jakie konkretnie przesłanki zdecydowały o podjęciu określonego rodzaju decyzji przez prowadzącego postępowanie prokuratora. Podejmowane przez PIP starania, aby zmienić ten stan prawny, a także inne sformułowania Kodeksu karnego dot. złośliwości bądź uporczywości działania sprawców przestępstw wobec praw pracowniczych nie przyniosły rezultatu.

Rozpatrując skierowane przez prokuraturę akty oskarżenia (stan na dzień 28.02.2011 r.), **sądy** uznały 31 oskarżonych winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, skazując ich na karę grzywny (20 osób), karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania (9 osób), karę ograniczenia wolności (2 osoby). Ponadto w 7 przypadkach sąd warunkowo umorzył postępowanie karne, w 1 przypadku umorzył postępowanie. W 2010 r. nie zapadł żaden wyrok uniewinniający.

12. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli legalności zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych

oraz prawidłowości nawiązywania stosunku pracy, inspektorzy PIP skierowali do właściwych sądów **100 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy 253 osób**. Spośród osób, na rzecz których skierowano powództwa w roku sprawozdawczym: 137 było zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, 84 – w ramach umowy o dzieło, 7 — na podstawie innych umów, natomiast 25 osób świadczyło pracę bez jakiegokolwiek umowy.

W 3 przypadkach inspektor pracy wstąpił — za zgodą powoda — do już toczącego się postępowania.

W 2010 r. nastąpiło rozstrzygnięcie 20 powództw wniesionych w roku sprawozdawczym. Sądy w 10 przypadkach wydały wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W 5 przypadkach strony zawarły ugodę przed sądem.

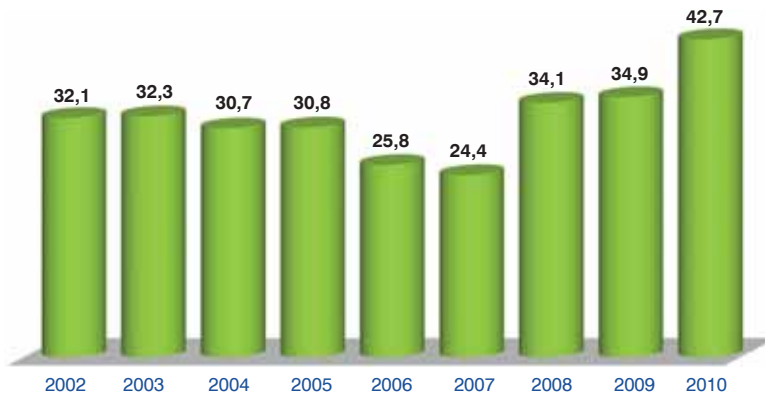
Natomiast 3 powództwa oddalono, z uzasadnieniem sprowadzającym się do stwierdzenia, że zawarcie umowy o pracę nie było wolą stron, albo że zawarte umowy zlecenia lub umowy o dzieło nosiły cechy stosunku cywilnoprawnego. W 2 przypadkach sąd umorzył postępowanie (wycofanie pozwów w związku z nieuczestniczeniem w rozprawie osób, na rzecz których wniesiono powództwa). Sądy nadal rozpatrują 80 spraw wniesionych w 2010 r.

W praktyce najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów w omawianym obszarze jest **kierowanie do pracodawców wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę**. Większość pracodawców stosuje się do wniosków zawartych w wystąpieniach, czego efektem jest przekształcenie stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy, bez konieczności wytaczania powództw sądowych. W roku sprawozdawczym w wyniku realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach, 930 pracodawców potwierdziło na piśmie istnienie stosunku pracy 4,5 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych.

13. Skargi i wnioski

Do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ogółem **42,7 tys. skarg**, czyli o 23% więcej niż w 2009 roku. Ustalenia inspektorów wskazały, iż 63% skarg było zasadnych bądź częściowo zasadnych.

Wykres 13. Zgłoszone skargi pracownicze (w tys.)

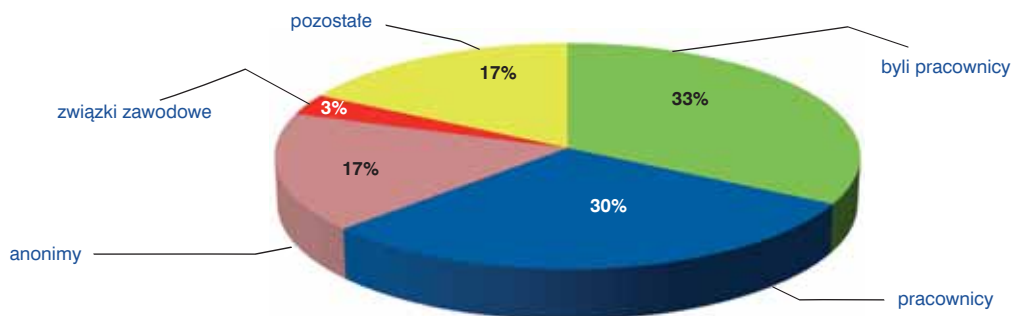


Źródło: dane PIP

Na wzrost liczby zgłaszanych do PIP skarg ma wpływ nie tylko ogólna sytuacja dotycząca stanu ochrony pracy i złożoności prawodawstwa pracy (w wielu przypadkach nieprawidłowości wskazywane w skargach miały swoje podłoże nie tyle w swia-

domym naruszeniu prawa przez pracodawców, ile w błędnej interpretacji przepisów), ale także prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy działalność popularyzatorska, służąca zwiększaniu świadomości pracowników co do ich uprawnień.

Wykres 14. Podmioty zgłaszające skargi

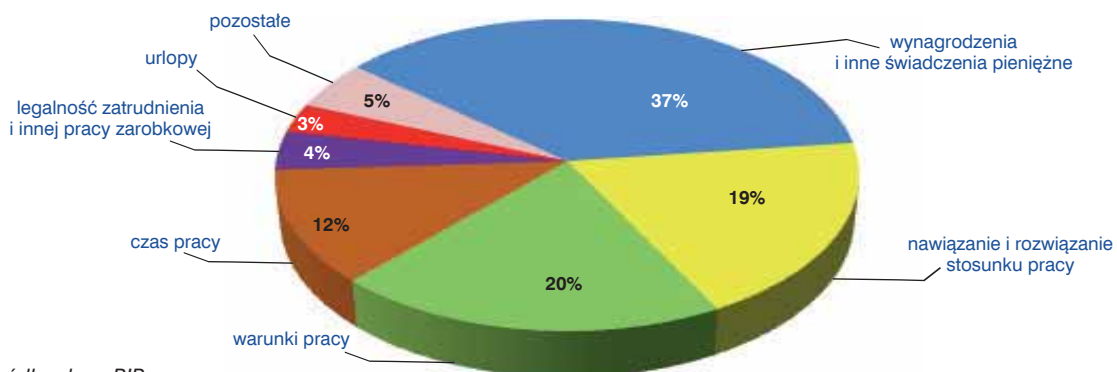


Źródło: dane PIP

Zauważyć należy, iż w porównaniu do 2009 r. nastąpił wyraźny **wzrost liczby skarg anonimowych**. Ich udział w ogólnej liczbie skarg powiększył

się dwukrotnie. Jak wynika z rozeznania inspektorów pracy, przesłanką anonimowego trybu zgłoszenia skargi jest z reguły obawa przed utratą pracy.

Wykres 15. Struktura przedmiotowa zgłaszanych skarg



Źródło: dane PIP

W 2010 roku, podobnie jak w latach ubiegłych, **dominującym tematem wśród problemów zgłaszanych w skargach były nieprawidłowości związane z wynagrodzeniem za pracę** i innymi świadczeniami pieniężnymi wynikającymi ze stosunku pracy (37%).

Tę grupę skarg należy zaliczyć do szczególnie ważnych społecznie i priorytetowych dla inspekcji ze względu na znaczenie dla codziennego życia pracowników i ich rodzin.

Zwraca uwagę systematyczny **wzrost udziału skarg dot. warunków pracy**, w ogólnej liczbie skarg (z 14% w 2008 r. poprzez 18% w 2009 r. do 20% w 2010 r.). Jest to spowodowane zarówno rosnącą wiedzą pracowników nt. ich uprawnień w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy (**zwiększająca się liczba skarg dot. stanu obiektów, pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych, wentylacji i ogrzewania**), ale także m.in. wejściem w życie **ustawy o emeryturach pomostowych**. Zgodnie bowiem z postanowieniami ww. ustawy, „w przypadku nieumieszczenia w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na FEP, **pracownikowi przysługuje skarga do Państwowej Inspekcji Pracy**”.

Zaznaczyć należy, że rozpatrywanie skarg tej grupy jest bardzo pracochłonne, wymagające wydania dla każdego pracownika decyzji (w 2010 r. skargi w ww. zakresie zgłoszono do PIP ponad 3 tys. pracowników).

W celu zbadania zasadności wniesionych w 2010 r. skarg, inspektorzy pracy przeprowadzili **29,3 tys. kontroli**. Warto zauważyć, że jest to prawie **31%** przeprowadzonych w 2010 r. kontroli. Inspektorzy pracy, mając na celu usunięcie naruszeń przepisów prawa pracy stwierdzonych podczas badania skarg:

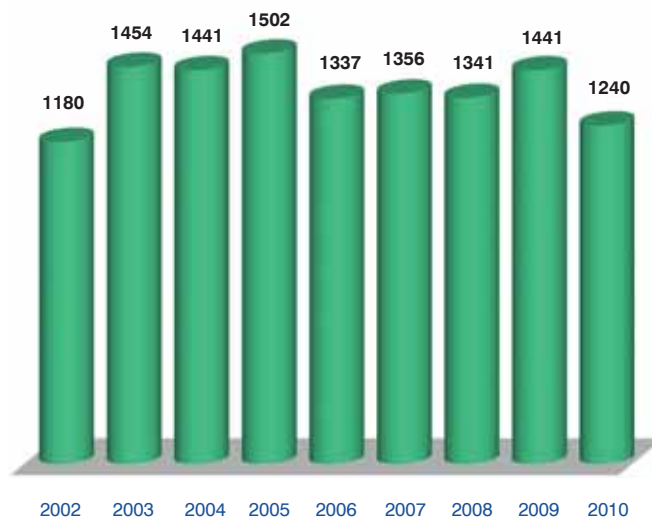
- skierowali do pracodawców ponad **87 tys. decyzji** administracyjnych oraz ponad 150 tys. wniosków zawartych w wystąpieniach,
- nałożyli na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika **9 tys. grzywien** w drodze mandatów karnych na kwotę ponad **11 mln zł**,
- skierowali do sądów ponad **2,6 tys. wniosków o ukaranie**.

Informacja dot. skarg na inspektorów pracy zawarta jest w rozdziale VIII.

14. Porady prawne i techniczne

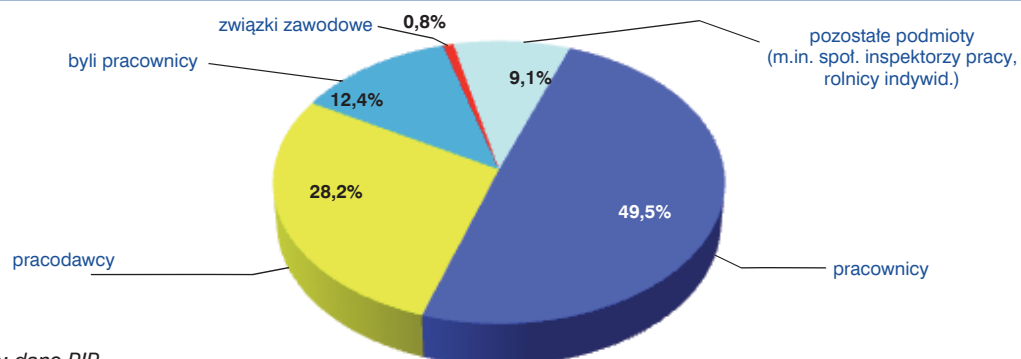
W okresie sprawozdawczym specjaliści PIP udzielili łącznie ponad **1,2 mln bezpłatnych porad**, w tym 968,4 tys. porad prawnych (78%) i prawie 272,1 tys. porad technicznych (22%).

Wykres 16. Udzielone porady (w tys.)



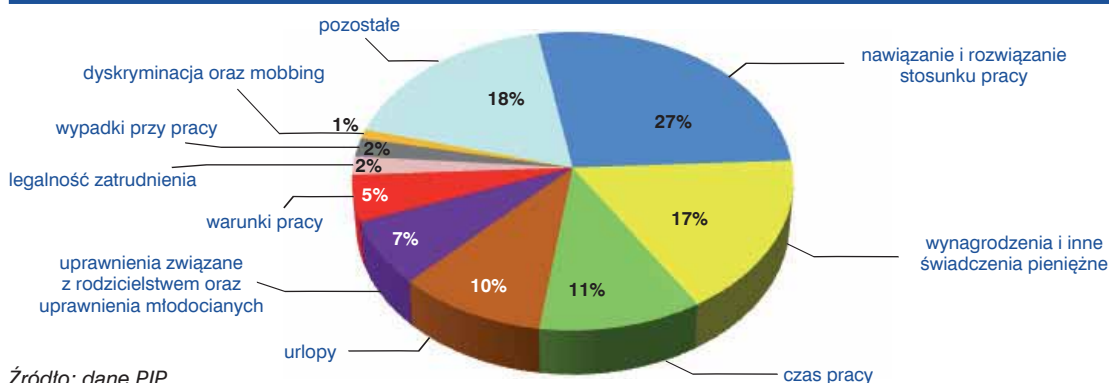
Źródło: dane PIP

Wykres 17. Podmioty zgłaszające się po porady



Źródło: dane PIP

Wykres 18. Struktura przedmiotowa udzielonych porad



Źródło: dane PIP

15. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W roku sprawozdawczym do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły 163 wnioski o rejestrację

układów zbiorowych pracy i 1552 wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych.

Dane dot. zakładowych układów zbiorowych pracy

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy		Protokoły dodatkowe	Porozumienia (art. 241 ¹⁰ Kp)	Informacje
		Nowe	Przekształcone			
wpływ	2304	163	–	1552	2	587
zwrot wniosków bez rozpatrzenia	141	16	–	86	–	39
zarejestrowano lub wpisano do rejestru	2054	130	–	1396	1	527
odmowy rejestracji	33	9	–	24	–	–
układy i protokoły zawierające postanowienia niezgodne z prawem	136	40	–	96	–	–

Źródło: dane PIP

W porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym, **liczba ww. wniosków zmniejszyła się** (w 2009 r. — 2830). Struktura rodzajowa wniosków

nie uległa jednak zmianie — największy odsetek stanowią nadal wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych oraz wnioski o wpis informacji.

Nieznacznie wzrosła natomiast liczba wniosków o rejestrację układu zbiorowego pracy (ze 159 do 163). Odsetek układów i protokołów dodatkowych zawierających postanowienia niezgodne z prawem utrzymał się na podobnym poziomie jak w roku poprzednim (7,7% w 2009 r. i 7,9% w 2010 r.); podobnie jak odsetek odmów rejestracji układów, porozumień o stosowaniu układu i protokołów w stosunku do liczby wniosków o rejestrację (w 2009 r. — 1,8%, w 2010 r. — 1,9%).

W 4 przypadkach strony odwołały się od odmowy rejestracji układu do sądu. W jednym przypadku sąd pracy oddalił odwołanie, w jednym umorzył postępowanie ze względu na wycofanie przez strony odwołania od odmowy rejestracji układu, a 2 sprawy nie zostały jeszcze rozstrzygnięte. Ponadto w 2010 r. przed sądami zapadły prawomocne rozstrzygnięcia w sprawach wszczętych w latach poprzednich (w 2 przypadkach sąd pracy oddalił odwołanie, w jednym uchylił postanowienie sądu I instancji i umorzył postępowanie, a w jednym oddalił zażalenie na postanowienie sądu odrzucające odwołanie w sprawie odmowy rozpatrzenia wniosku o wpisanie do rejestru układów informacji o wypowiedzeniu układu w części).

Zarejestrowane w 2010 r. 130 zakładowe układy zbiorowe pracy objęły ogółem ponad 172 tys. pracowników. Najwięcej układów zawarto dla pracowników zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym (46 układów obejmujących prawie 25,5 tys. pracowników). Z kolei największą liczbę pracowników objęły układy zawarte u pracodawców zajmujących się transportem i gospodarką magazynową (6 układów dot. ponad 101 tys. pracowników).

Przedmiotem postanowień układowych — podobnie jak w latach ubiegłych — były głównie **zagadnienia dotyczące zasad wynagradzania** za pracę oraz przyznawania pracownikom innych świadczeń związanych z pracą. **Rzadko regulowane były kwestie dotyczące bhp, czasu pracy czy urlopów pracowniczych.** Najczęściej postanowienia w tym zakresie stanowiły powtórzenie zapisów kodeksowych lub przepisów wykonawczych albo odsyłały do szczegółowych regulacji zawartych w regulaminach pracy. Strony układu w postanowieniach końcowych zastrzegały sobie prawo do oceny treści układu po jego wejściu w życie. Ponadto niektóre z układów zawierały postanowienia o obowiązywaniu układu po jego rozwiązaniu do czasu zawarcia nowego układu, albo — coraz częściej — postanowienia ograniczające stosowanie układu po jego rozwiązaniu (np. do 3 miesięcy).

Nadal utrzymuje się tendencja do ograniczania, wcześniej wprowadzonych, korzystniejszych regulacji układowych. Strony układów dokonują przeważnie zmian w taki sposób, aby zagwarantować jedynie minimum uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy i innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Korzystniejsze regulacje układowe wiązały się zwykle z uznaną przez pracodawcę potrzebą rekompensowania pracownikom uciążliwości związanych z pracą w systemie zmianowym, w porze nocnej, pracy wykonywanej w niedziele, święta, w godzinach nadliczbowych, a także w związku z pełnieniem dyżurów domowych. Dlatego też w 2010 r. w niektórych układach uregulowano na poziomie wyższym, niż gwarantują to przepisy Kodeksu pracy, prawo do dodatków: za pracę w porze nocnej (w 51 układach), w godzinach nadliczbowych (w 32 układach), w niedziele i święta (w 39 układach). Ponadto w 116 zarejestrowanych układach przewidziano prawo do nagród jubileuszowych, a w 120 — prawo do korzystniejszych, niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów, odpraw emerytalno-rentowych.

Protokołami dodatkowymi zmieniano przede wszystkim zasady wynagradzania i premiowania pracowników oraz wysokość różnych dodatków (zmiany polegały głównie na wprowadzaniu do układów nowych tabel płac i taryfikatorów). **Większość postanowień protokołów dodatkowych dotyczyła jednakże zmniejszenia bądź rezygnacji z wypłaty niektórych świadczeń**, np. dodatków funkcyjnych, stażowych, nagród jubileuszowych (ewentualnie zmniejszenia podstawy naliczania nagrody, uzależnienia jej wypłaty od stażu pracy tylko u danego pracodawcy), zmniejszenia wysokości odpraw emerytalnych, rentowych. Ustalano mniej korzystne zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy, gwarantując pracownikom za ten okres prawo do wynagrodzenia na zasadach określonych w Kodeksie pracy lub zachowywano to uprawnienie tylko dla pracowników legitymujących się określonym (np. 20 letnim i wyższym) zakładowym stażem pracy. W miejsce premii regulaminowej wprowadzano premie motywacyjne lub nagrody, zwiększano roczne limity pracy w godzinach nadliczbowych, zmieniano zasady przyznawania pracownikom środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, dostosowywano treść układów do zmian w przepisach prawa pracy. Ponadto protokołami dodatkowymi wprowadzano postanowienia o nietworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub zmniejszeniu odpisów na ten fundusz.

W porównaniu z 2009 r. zdecydowanie **zmała liczba zawartych porozumień o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy** (do rejestru wpisano 130 informacji o zawarciu takiego porozumienia, podczas gdy w 2009 r. — 206). Najczęściej zawieszano stosowanie postanowień układu dotyczących premii regulaminowej, corocznej waloryzacji płac, tworzenia i dysponowania funduszem premiowym, zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, wypłaty nagród jubileuszowych (np. z gwarancją wypłat wstecz po ustaniu zawieszenia), odpraw emerytalnych (w okresie zawieszenia odprawy wypłacano w wysokości określonej w art. 92¹ Kp). Porozumienia o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy zawierano na okres od kilku miesięcy do 3 lat.

W okresie sprawozdawczym strony układów nie korzystały w szerszym zakresie z rozwiązań przewidzianych w *ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców* — **sporadycznie zgłaszano do rejestracji protokoły dodatkowe regulujące kwestię przedłużenia do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy** w zakresie, o którym mowa w art. 9 ustawy.

Zakładowe układy zbiorowe pracy zawierane są przeważnie u tych pracodawców, którzy w przeszłości byli już objęci taką regulacją lub u ich następców prawnych. Należy jednak zauważyć, iż coraz częściej po rozwiązaniu dotychczas obowiązującego układu pracodawcy zainteresowani są wyłącznie wprowadzeniem regulaminu wynagradzania.

Układowa forma regulowania zasad wynagradzania pracowników jest popierana przez pracowników, a także akceptowana przez tych pracodawców, u których prężnie działają organizacje związkowe. Od kilku lat daje się jednak zauważyć stałą tendencję zmniejszania się liczby organizacji związkowych, co w znacznej mierze decyduje o liczbie zawieranych układów zbiorowych pracy.

16. Spory zbiorowe

W 2010 r. do okręgowych inspektoratów pracy **zgłoszono 342 spory zbiorowe**. Najwięcej sporów zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach (80), Wrocławiu (57), Warszawie (47), Krakowie (25), Gdańsku (22).

Spory zbiorowe

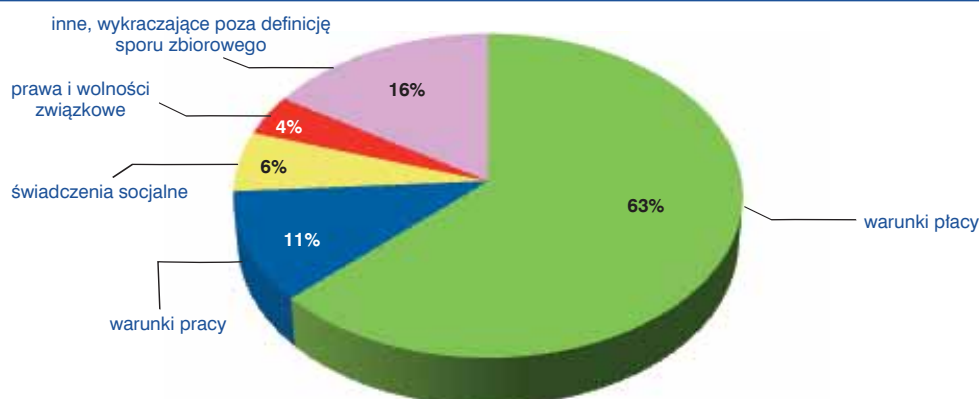
Wyszczególnienie	liczba		
	2010	2009	2008
zgłoszone spory	342	433	5433
zgłoszone żądania	629	980	11 441
kontrole	32	28	75
zawarte porozumienia	134	134	184

Źródło: dane PIP

Organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z 629 żądaniami, które dotyczyły

najczęściej warunków płacy (391) oraz warunków pracy (71).

Wykres 19. Struktura przedmiotowa zgłaszanych żądań



Źródło: dane PIP

W przypadku, gdy z treści zawiadomienia o powstaniu sporu zbiorowego wynikało, iż mogło dojść do naruszenia przepisów prawa pracy przez pracodawcę, inspektorzy pracy przeprowadzali czynności kontrolne. W 2010 r. przeprowadzono 32 kontrole związane ze zgłoszeniem *sporu*. Nie-wielka liczba takich kontroli wynika z faktu, iż **tylko w nielicznych przypadkach zgłoszone żądania wchodziły w zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy**. Natomiast, jak wskazuje praktyka, jeżeli sytuacja w zakładzie pracy wymaga interwencji inspektora pracy, to zazwyczaj związki zawodowe kierują wnioskiem o podjęcie czynności kontrolnych niezależnie od prowadzonego sporu zbiorowego.

Z informacji uzyskanych przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że **134 spory zakończyły się podpisaniem porozumienia**. W 13 przypadkach strony podpisały protokół rozbieżności. Zdecydowana większość pracodawców — z uwagi na brak ustawowego obowiązku — nie informuje PIP o przebiegu postępowania zmierzającego do rozwiązania sporu, prowadzonych negocjacjach, podjętych mediacjach, sporządzonych protokołach rozbieżności, czy też o zakończeniu sporu, stąd też **dane o wynikach sporów są niepełne**.

W porównaniu z 2009 r. — **liczba sporów zbiorowych spadła o 91**. Zaistniałą sytuację można wytłumaczyć z jednej strony kryzysem ekonomicznym i troską o posiadane miejsca pracy, a z drugiej — poprawiającą się komunikacją pracowników z pracodawcami. Ponadto, w ocenie niektórych organizacji związkowych, procedury związane ze sporami zbiorowymi są zbyt skomplikowane i długotrwałe.

Najwięcej sporów zbiorowych wszczęto w zakładach prowadzących działalność w zakresie **przetwórstwa przemysłowego** (101). Drugą w kolejności grupą zgłaszającą spór zbiorowy byli **pracownicy służby zdrowia** (69). W dalszej kolejności pod względem liczby zgłoszonych sporów znajdowały się zakłady zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz

i wodę (50), transportem, łącznością i gospodarką materiałową (43).

Dominujący przedmiot sporów stanowiły żądania w zakresie wzrostu wynagrodzeń. W ostatnim okresie znaczący wpływ na treść żądań dotyczących podwyższenia wynagrodzeń miał zapewne kryzys ekonomiczny i wzrost opłat, przy jednoczesnym utrzymaniu wynagrodzeń na poziomie sprzed kilku lat.

Najczęstszym powodem braku porozumienia w zakresie postulatów będących podstawą wszczęcia sporu zbiorowego przez związki zawodowe jest brak środków finansowych u pracodawców.

17. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

W 2010 roku do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło 271 wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. **Wnioski dotyczyły łącznie 682 dzieci**.

Po rozpatrzeniu wniosków inspektorzy pracy wydali w trybie art. 304⁵ Kodeksu pracy 673 decyzje zezwalające na wykonywanie pracy przez dzieci.

Decyzje te były wydawane po przeprowadzeniu kontroli u wnioskodawców i stwierdzeniu, że nie istnieją jakiegokolwiek uwarunkowania, które uniemożliwiłyby wydanie decyzji w sprawie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Nie wszystkie złożone wnioski zawierały niezbędne dokumenty (np. nie dołączano do wniosku opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej, bądź pisemnej zgody przedstawiciela ustawowego), toteż inspektorzy pracy wydali **9 decyzji negatywnych** niezezwalających na pracę dzieci.

Nie wystąpiły przypadki cofnięcia zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Wnioski i decyzje wydane przez inspektorów pracy w latach 2008–2010

Rok	Liczba wniosków o wydanie zezwolenia	Liczba wydanych decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2010	271	682	673	9
2009	178	547	543	4
2008	214	464	464	0

Źródło: dane PIP

Przeważająca liczba wniosków sprowadzała się do zamiaru **zatrudniania dzieci podczas prób i występów w przedstawieniach teatralnych, operowych,**

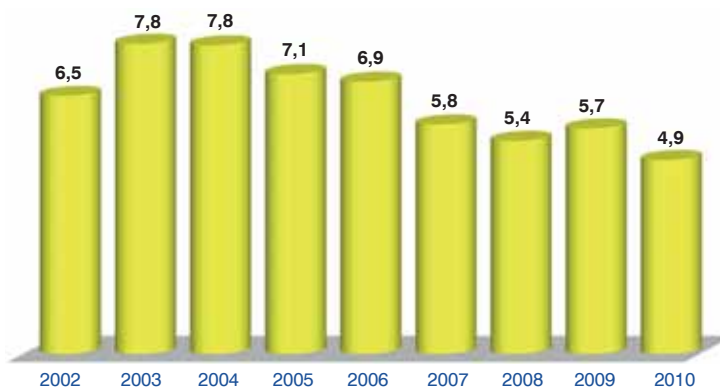
udziału w filmach i reklamach oraz sesjach fotograficznych.

Wydając przedmiotowe decyzje, inspektorzy pracy wskazywali na niezbędne wymagania ze względu na dobro dziecka oraz rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci, zobowiązując przy tym wnioskodawców np. do zapewnienia osobistej opieki osoby dorosłej nad dziećmi podczas prób i spektakli, od momentu przybycia na plan zdjęciowy lub na scenę, do momentu opuszczenia tego planu, czy przestrzegania dopuszczalnego (określonego w decyzjach przez inspektora pracy) dobowego wymiaru czasu pracy dziecka.

18. Kontrola zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole **4889 obiektów budowlanych, w których przewidziano organizację stanowisk pracy**. Celem podjętych działań było stwierdzenie, czy zastosowane w tych obiektach rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są zgodne z projektami budowlanymi, pozytywnie zaopiniowanymi przez rzeczoznawców do spraw bhp.

Wykres 20. Kontrole obiektów przejmwanych do użytkowania (w tys.)



Źródło: dane PIP

Kontrole zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym

Wyszczególnienie	liczba		
	2010	2009	2008
skontrolowane obiekty budowlane, w których przewidziano pomieszczenia pracy	4889	5722	5385
zgłoszone sprzeciwy — co do zamiaru przystąpienia do użytkowania obiektu budowlanego — na podstawie art. 56 ustawy Prawo budowlane	276	327	344
zgłoszone uwagi w zakresie naruszenia określonych przepisów bhp dot. przewidzianego projektem budowlanym przeznaczenia pomieszczeń pracy	6287	8054	7533
zawiadomienia o niezaopiniowaniu projektu budowlanego przez rzeczoznawców do spraw bhp	38	37	41
zawiadomienia właściwych organów o stwierdzonym użytkowaniu obiektu bez wymaganego pozwolenia	37	42	76
pozytywne opinie dot. zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego	506	603	679
pozytywne opinie w sprawach lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu	1454	1532	1285

Źródło: dane PIP

W 194 przypadkach inspektorzy pracy po usunięciu przyczyn zgłoszonych sprzeciwów i powtórnym zawiadomieniu o zamiarze przystąpienia do

użytkowania obiektu budowlanego, przeprowadzili ponowne kontrole, wydając pozytywne stanowiska.

W 625 przypadkach stwierdzenia w trakcie kontroli, iż obiekt budowlany wykonany został zgodnie projektem budowlanym, lecz z naruszeniem przepisów bhp, **zawiadamiano o tym właściwe organy**, wydające pozwolenie na użytkowanie tych obiektów. Egzekwowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w tych przypadkach odbywa się praktycznie w czasie pierwszej kontroli pracodawców użytkujących takie obiekty.

Ponadto **do rzeczoznawców ds. bezpieczeństwa i higieny pracy przesłano 81 pism**, w których wskazano nieprawidłowości w opiniowanych przez nich projektach.

W 2010 r. okręgowi inspektorzy pracy opiniowali **2750 wniosków** skierowanych przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych **w sprawach dotyczących wyrażenia zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie elektrycznego oświetlenia lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu**. Podstawą prawną do wyrażanych opinii były ogólne przepisy bhp oraz wymagania określone w przepisach techniczno-budowlanych, dotyczące zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w pomieszczeniach, z uwzględnieniem określonych w tych przepisach uwarunkowań związanych z ich usytuowaniem oraz technologią produkcji.

W sprawach dotyczących lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, wydano 1454 opinie pozytywne, 135 opinii negatywnych, w 80 przypadkach stwierdzono brak podstaw prawnych do opiniowania wniosków.

Natomiast w sprawach dotyczących zastosowania wyłącznie elektrycznego oświetlenia, wydano: 506 opinii pozytywnych i 327 opinii negatywnych; w 203 przypadkach stwierdzono brak podstaw prawnych do opiniowania wniosków.

Od opinii wyrażonych w formie postanowień okręgowych inspektorów pracy, złożono 24 zażalenia do Głównego Inspektora Pracy, który utrzymał w mocy 15 postanowień, a uchylił 9.

Należy przy tym zauważyć złożoność i zawartość obowiązujących w tym przedmiocie przepisów, które niezrozumiałe są dla wielu pracodawców.

19. Orzeczenia o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji

W 2010 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole dot. **138 statków**, w związku ze złożonymi wnioskami o wydanie orzeczenia PIP o dopuszcze-

niu do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku kontroli dopuszczono do eksploatacji 128 statków. W odniesieniu do 10 — wydano orzeczenie z postanowieniem niedopuszczenia go do eksploatacji (stan na dzień 28.02.2011 r.).

20. Sprawdzanie poprawności informacji — składanych do ZUS przez płatników składek — zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (ZUS IWA)

W 2010 r. inspektorzy pracy sprawdzili prawidłowość informacji zawartych w drukach ZUS IWA — **służących do ustalenia przez ZUS indywidualnej składki wypadkowej** — podczas 6860 kontroli pracodawców — płatników składek, zatrudniających łącznie prawie 738 tys. osób. Sprawdzanie dotyczyło jedynie pracodawców objętych obowiązkiem sporządzania takich informacji, tj. zgłaszających do ubezpieczenia co najmniej 10 osób.

Stwierdzono ogółem **279 przypadków nieprawidłowych danych** zawartych w 279 drukach ZUS IWA. O stwierdzonych nieprawidłowościach **powiadomiono jednostki organizacyjne ZUS**, podając równocześnie dane prawidłowe.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie danych obejmujących:

- liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia (2% zakładów, w których sprawdzano druki ZUS IWA),
- liczbę osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem (1,1% zakładów).

Skala nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach w zakresie przekazywania do ZUS danych, służących do ustalania składki wypadkowej, ustabilizowała się od kilku lat na bardzo niskim poziomie. Nie oznacza to jednak, że zdecydowana większość pracodawców uwzględniła w swoich działaniach ekonomiczne aspekty oddziaływania zróżnicowanej składki na warunki pracy. Na zwiększenie skuteczności działań prewencyjnych w przedsiębiorstwach w znaczący sposób może wpłynąć zmiana zasad różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe dla przedsiębiorstw, która nastąpiła od 1 kwietnia 2009 r. Zmiana ta polega na **możliwości podwyższenia lub obniżenia — zależnie od kategorii ryzyka** — do 50% stopy procentowej składki ustalonej dla całej grupy działalności, do której należy dane przedsiębiorstwo (poprzednio do 20%).

Sprawdzanie poprawności wypełnienia druków ZUS IWA w czasie kontroli PIP ma istotne znaczenie dla kształtowania właściwych warunków pracy. Większe zróżnicowanie składki wypadkowej uświadamia pracodawcom konieczność zwrócenia baczniejszej uwagi na relację kosztów bezpieczeństwa i higieny pracy (zarządzanie bhp i poniesione nakłady) do wymiernych korzyści, jakie mogą przynieść działania prewencyjne w przedsiębiorstwach.

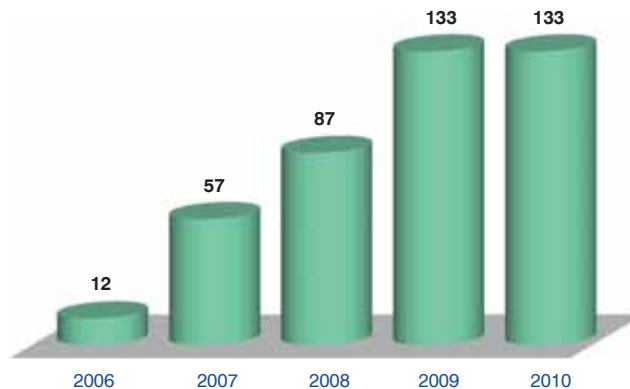
21. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

Oprócz sprawdzania informacji ZUS IWA, inspektorzy pracy wnioskowali do właściwych

jednostek organizacyjnych ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100% na najbliższy rok składkowy — z tytułu rażącego naruszenia przepisów bhp, stwierdzonego w czasie dwóch kolejnych kontroli. Inspektorzy PIP w ramach kompetencji i uprawnień, wynikających z art. 36 *ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, przesłali do jednostek ZUS **133 wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe**, z których zdecydowana większość dotyczyła **firm budowlanych** (84), w drugiej kolejności **produkcyjnych** (26).

Wśród zakładów objętych wnioskami dominowały małe firmy (112 wniosków) o zatrudnieniu do 49 osób.

Wykres 21. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe



Źródło: dane PIP

Z informacji przekazanych przez ZUS wynika, że **we wszystkich wnioskowanych sprawach wydano decyzje o podwyższeniu pracodawcy-płatnikowi składki wypadkowej o 100%**. Wskazuje to na zasadność wniosków w tym przedmiocie kierowanych przez inspektorów pracy.

22. Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym

W 2010 r. okręgowe inspektoraty pracy wystosowały **76 pism do 2650 pracodawców lub organizacji pracodawców**, reprezentujących określone rodzaje działalności, w których **informowano o szczególnie rażących przypadkach naruszeń przepisów bhp** i związanych z nimi tragicznych skutkach. W pismach wskazywano na konieczność zapobiegania zagrożeniom, które najczęściej wynikały z nieprawidłowej organizacji stanowisk pracy oraz niewłaściwego zachowania pracowników. W celu poprawy sytuacji w tym zakresie,

szczególnie w małych podmiotach gospodarczych, inspektorzy pracy podkreślali możliwość uzyskania praktycznego wsparcia ze strony PIP w postaci szczegółowych materiałów do samokontroli poziomu bezpieczeństwa i warunków pracy oraz pomocy eksperckiej w wybranych programach prewencyjnych.

Niezwykle ważną rolę w skutecznym oddziaływaniu pism informacyjno-prewencyjnych spełniają partnerzy, pośredniczący w ich dotarciu do właściwych adresatów. Przykładowo:

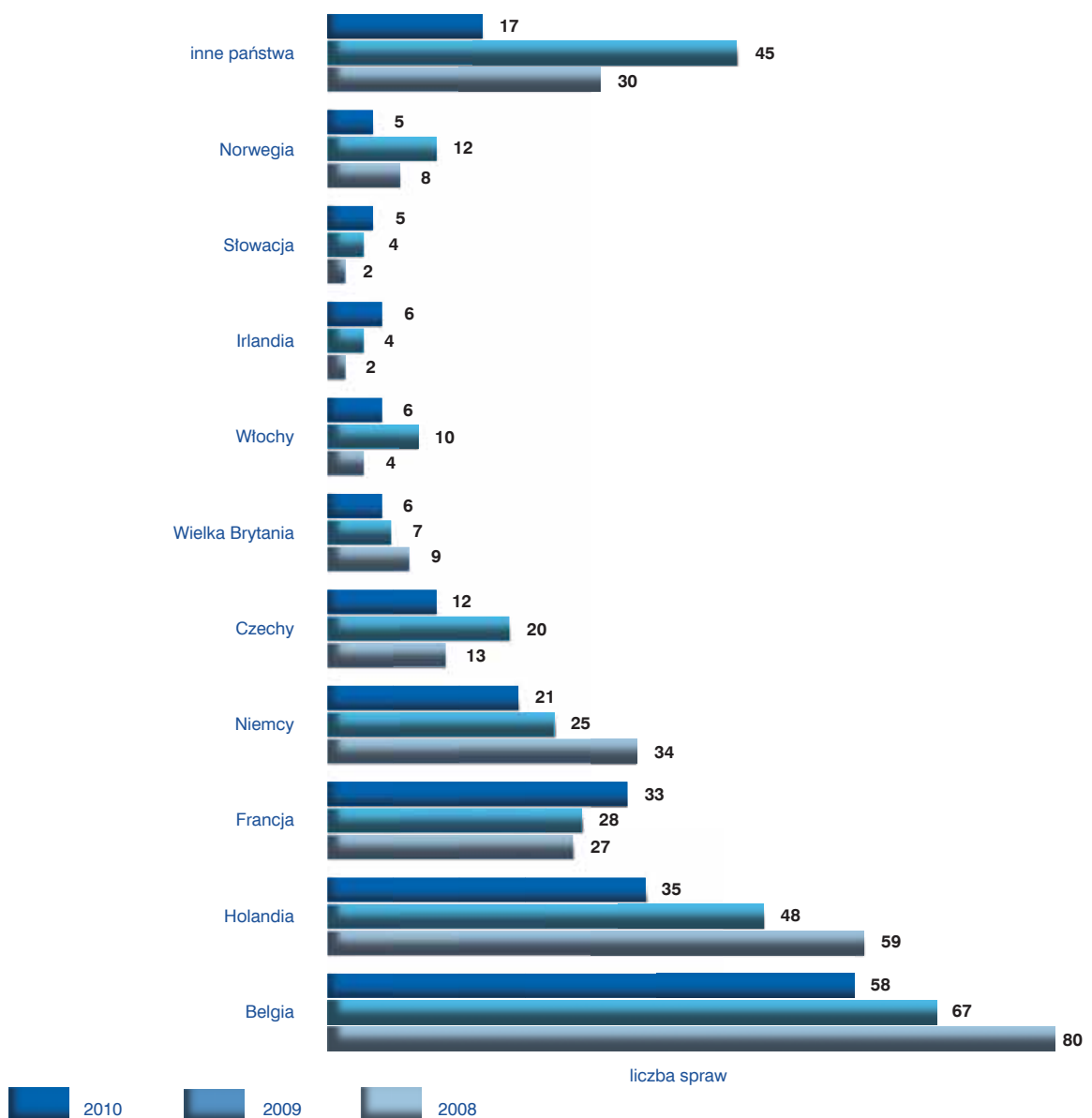
- za pośrednictwem Kuratora Wielkopolskiego 900 dyrektorów szkół poinformowanych zostało o wynikach kontroli warunków pracy i bezpieczeństwa na terenie Wielkopolski,
- za pośrednictwem Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Krośnie 250 zakładów usług leśnych poinformowanych zostało o okolicznościach i przyczynach poważnych wypadków przy pracy oraz podjęciu działań prewencyjno-kontrolnych w tym zakresie.

Łączna liczba adresatów, którzy poinformowali o podjętych działaniach wyniosła 884. W ocenie inspektorów pracy świadczy to o tym, że pomimo braku formalnych rygorów zmuszających

adresatów do odpowiedzi, pisma informacyjno-prewencyjne spełniają ważną rolę w zakresie wspomaganie działalności prewencyjno-kontrolnej PIP.

23. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE i wypełnianie roli instytucji łącznikowej

Wykres 22. Wymiana informacji z urzędami państw członkowskich UE/EOG



Źródło: dane PIP

Główny Inspektorat Pracy pełni rolę jednej z polskich **instytucji łącznikowych** (liaison office), czyli urzędu umocowanego do bezpośredniego komunikowania się ze swoimi odpowiednikami w krajach Unii Europejskiej (UE) oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG).

Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z urzędami państw członkowskich UE/EOG — odpowiedzialnymi za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na ich terytorium, na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim — obejmowała:

- udzielanie informacji w zakresie warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE/EOG, na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- informowanie o stwierdzonych wykroczeniach przeciwko prawom pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski, na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem UE/EOG;
- wskazywanie organu nadzoru nad rynkiem pracy właściwego do udzielenia żądanej informacji ze względu na zakres jego działania.

Wymiana informacji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a instytucjami łącznikowymi z innych państw obszaru UE/EOG objęła w 2010 r. **204 sprawy** (w 2009 r. — 270, w 2008 r. — 268). Państwowa Inspekcja Pracy współpracowała w tym zakresie łącznie z 21 krajami, w tym z 19 państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz z 2 krajami Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącymi do UE. Najbardziej intensywna wymiana informacji była prowadzona z następującymi państwami Unii Europejskiej: Belgią, Holandią, Francją, Niemcami i Czechami, a spośród krajów EOG nienależących do UE — z Norwegią.

W roku sprawozdawczym polska inspekcja pracy przekazała do właściwych urzędów państw członkowskich UE/EOG **54 sprawy z zakresu zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego** (w 2009 r. — 78, w 2008 r. — 46). Ponadto do właściwych urzędów państw członkowskich przekazano 60 spraw nie dotyczących pracowników delegowanych (w 2009 r. — 88, w 2008 r. — 67).

* * *

Podstawowe dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej PIP w 2009 r. zawierają załączniki 4 a, b, c i 5 a, b, c, zaś dane o liczbie funkcjonujących w kraju podmiotów gospodarczych — załącznik 6.

III.

ANALIZOWANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY



III. ANALIZOWANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY

W roku 2010 inspektorzy pracy **zbadali okoliczności i przyczyny 2251 wypadków przy pracy**, które wydarzyły się w roku sprawozdawczym i w latach

poprzednich. W zdarzeniach tych poszkodowanych ogółem zostało 2768 osób, z których 538 poniosło śmierć, a 898 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
		ogółem	w tym:	
			śmiertelnych	ciężkich
ogółem	2251	2768	538	898
w tym: zbiorowych	276	793	104	101

Źródło: dane PIP

Wśród poszkodowanych w wypadkach przy pracy, które były przedmiotem analiz PIP, prawie 91% stanowili pracownicy. O wypadkach osób wykonujących pracę w ramach stosunku pracy w przeważającej mierze informowali pracodawcy.

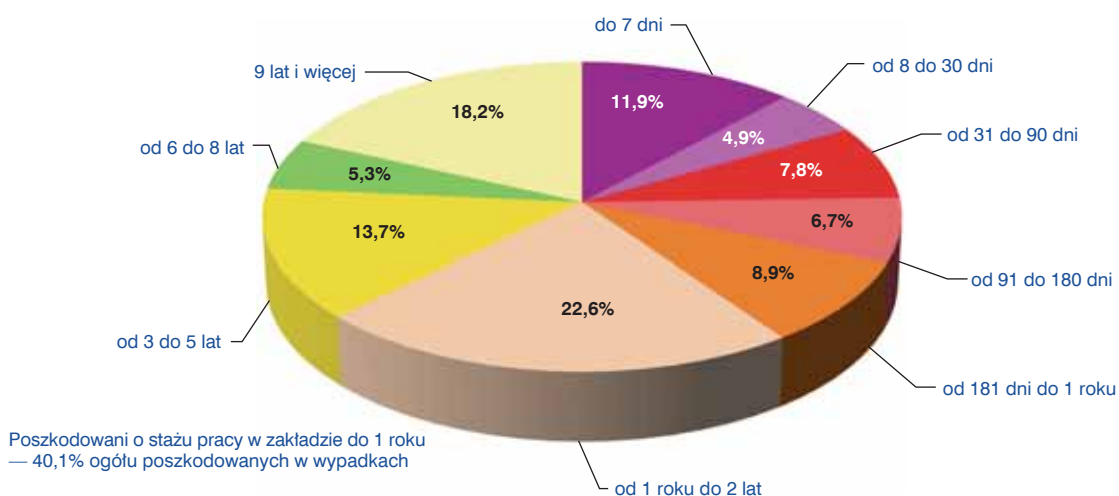
Natomiast o wypadkach osób niebędących pracownikami inspektorzy PIP uzyskiwali informacje głównie od jednostek organizacyjnych policji, prokuratury i ZUS.

Status zatrudnienia poszkodowanych w wypadkach zbadanych przez PIP	Liczba poszkodowanych w wypadkach		
	ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
pracownicy	2514	454	815
osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy	254	84	83

Źródło: dane PIP

W 2010 r. w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 1109 osób o **stażu pracy w zakładzie krótszym niż 1 rok** (40,1% ogółu poszkodowanych), z których 329 to poszkodowani o stażu pracy do 7 dni (91 spośród nich poniosło śmierć, a 130 doznało ciężkich obrażeń ciała).

Wykres 23. Struktura poszkodowanych w zbadanych przez PIP wypadkach — wg stażu pracy w zakładzie

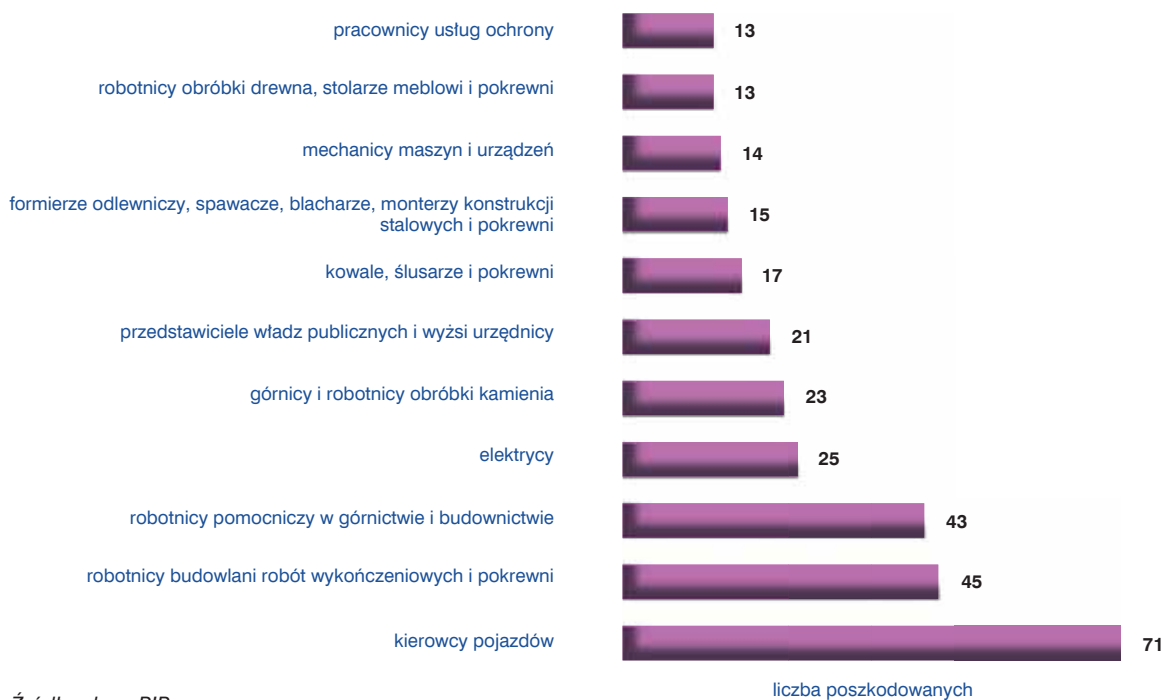


Źródło: dane PIP

Wśród śmiertelnych ofiar wypadków zbadanych w 2010 r. przez PIP, podobnie jak w roku 2009, dominowali kierowcy pojazdów oraz

robotnicy budowlani stanu surowego i robót wykończeniowych.

Wykres 24. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach śmiertelnych — wg wykonywanych zawodów

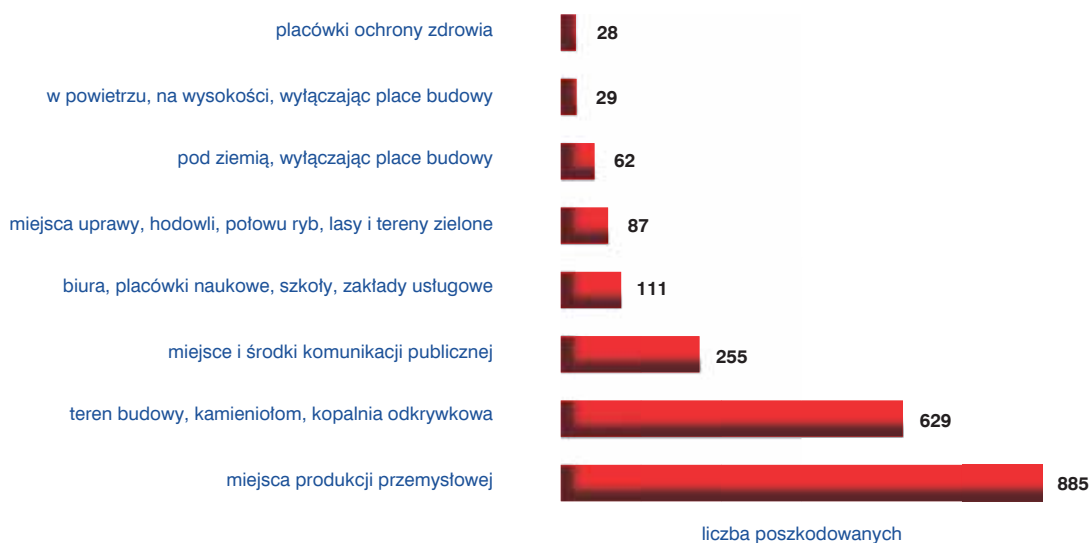


Źródło: dane PIP

Analiza badanych zdarzeń wypadkowych wg **miejsca ich zaistnienia** wskazuje, że nadal dominują wypadki w miejscu wykonywania produkcji (bez miejsc magazynowania, konserwacji

i napraw), na terenach budów (obiektów w budowie lub obiektów rozbieranych, wyburzanych, remontowanych) oraz w miejscach i środkach komunikacji publicznej.

Wykres 25. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach — wg miejsca wypadku

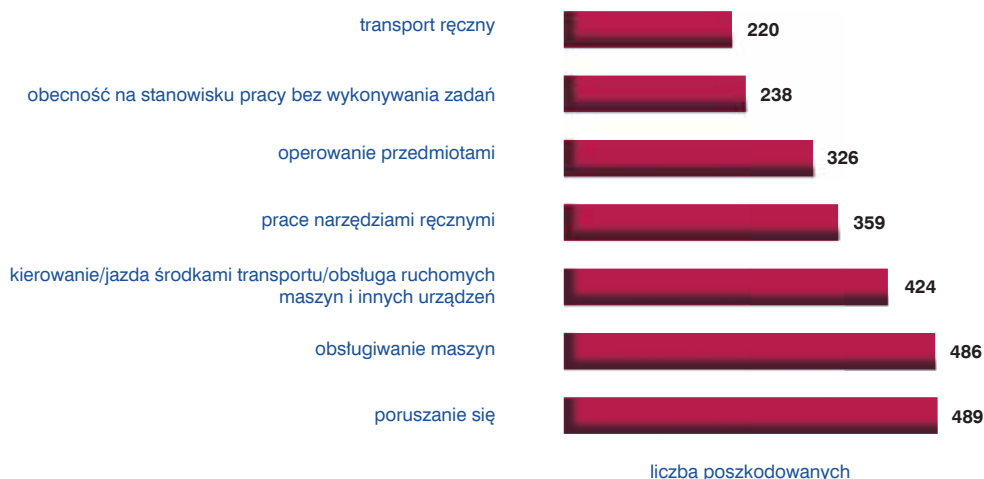


Źródło: dane PIP

W 2010 r., podobnie jak w latach poprzednich, **do urazów najczęściej dochodziło** podczas: kierowania środkami transportu lub obsługi innych urządzeń ruchomych z własnym napędem — 15,3%

ogółu poszkodowanych; poruszania się (chodzenia, biegania, wchodzenia, schodzenia itp.) — 17,7%; obsługi maszyn — zwłaszcza podawania i odbioru materiałów, wyrobów i półwyrobów itp. — 17,6%.

Wykres 26. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach — wg wykonywanych czynności

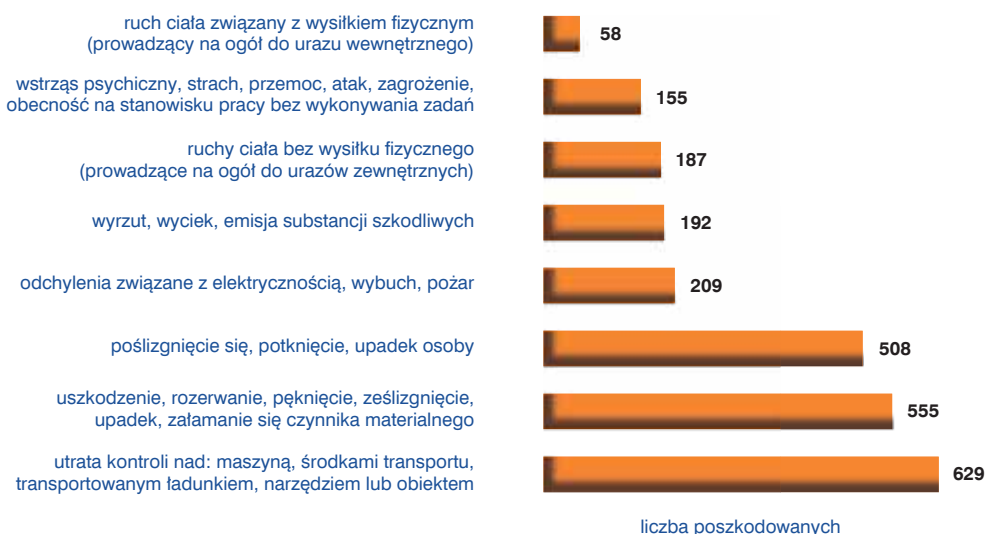


Źródło: dane PIP

Szczególne znaczenie w analizie wypadków (w celu ukierunkowania działań prewencyjnych) ma badanie wydarzeń będących odchyleniami od normalnego przebiegu procesów pracy. Dominowały wśród nich wydarzenia związane z: upadkiem osoby z wysokości na niższy poziom, np. z dachów, tarasów, okien, rusztowań, pomostów roboczych,

drabin itp. (16,8% ogółu wypadków), utratą kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym (9,4%) oraz uderzeniem poszkodowanego przez spadające z góry czynniki materialne, np. elementy konstrukcji budynków, maszyn i urządzeń, narzędzia, przedmioty, materiały itp. (8,4%).

Wykres 27. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach — wg wydarzeń stanowiących odchylenie od normalnego przebiegu procesów pracy



Źródło: dane PIP

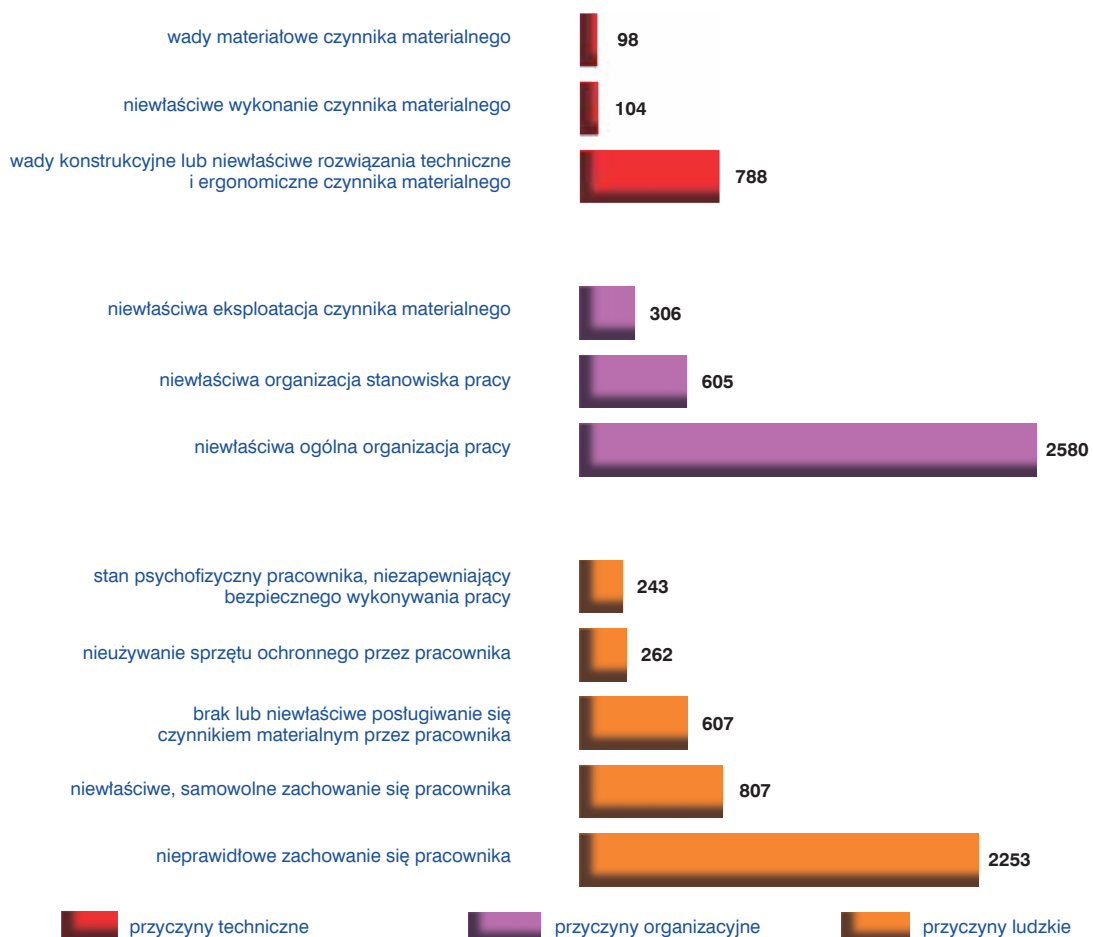
Wypadki, będące odchyleniem od normalnego przebiegu procesów pracy, w zbadanych wypadkach, w wyniku których śmierć poniosła największa liczba osób to:

- uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego — **112** ofiar śmiertelnych (20,8% ogólnej liczby poszkodowanych),
- utrata kontroli nad: maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem, narzędziem i obiektem — **107** ofiar śmiertelnych (19,9%),
- poślizgnięcie, potknięcie, upadek osoby — **104** ofiary śmiertelne (19,3%),
- wydarzenia związane z elektrycznością, wybuch, pożar — **57** ofiar śmiertelnych (10,6%).

W odniesieniu do zbadanych w roku sprawozdawczym okoliczności 2251 wypadków przy pra-

cy, inspektorzy PIP ustalili łącznie **8653** przyczyn tych zdarzeń. Wśród nich dominowały tzw. przyczyny **ludzkie** (w tym przede wszystkim nieprawidłowe zachowanie się pracownika spowodowane zaskoczeniem niespodziewanym zdarzeniem) — **48,2%** wszystkich ustalonych przyczyn wypadków. Przyczyny określone jako **organizacyjne** (**40,3%**) dotyczyły w przeważającej mierze ogólnej organizacji pracy. Podobnie jak w latach poprzednich, najmniejsza liczba stwierdzonych przyczyn związana była z wadami konstrukcyjnymi lub niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi. Przyczyny **techniczne** stanowiły tylko **11,5%** ogółu ustalonych przyczyn wypadków przy pracy. Sytuacja w zakresie wypadkowości nie uległa więc zmianie — przedstawione dane wskazują, że zarówno postępowanie pracowników, jak i organizatorów pracy jest nadal podstawowym źródłem wypadków.

Wykres 28. Przyczyny zbadanych przez PIP wypadków



Źródło: dane PIP

Wśród powtarzalnych przyczyn technicznych wypadków przy pracy należy wymienić:

- **wady konstrukcyjne** lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego (79,6% ogółu przyczyn technicznych), a zwłaszcza:
 - brak lub **niewłaściwe urządzenia zabezpieczające** (36,2% ogółu przyczyn technicznych),
 - niewłaściwa stateczność czynnika materialnego (10,5%),
 - brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej (10%);
- niewłaściwe wykonanie czynnika materialnego (10,5% ogółu przyczyn technicznych), a szczególnie niedotrzymanie wymaganych parametrów technicznych (5,7% ogółu przyczyn technicznych);
- wady materiałowe czynnika materialnego (9,9% ogółu przyczyn technicznych).

Powtarzalne przyczyny organizacyjne to:

- **niewłaściwa ogólna organizacja pracy** (73,9% ogółu przyczyn organizacyjnych), a zwłaszcza:
 - **brak nadzoru** (12,5% ogółu przyczyn organizacyjnych),
 - **tolerowanie**, przez osoby sprawujące nadzór, **odstępstw** od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (11,2%),
 - **brak instrukcji** postępowania się czynnikiem materialnym (10,4%),
 - brak lub **niewłaściwe przeszkolenie** w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (9,9%);
- **niewłaściwa organizacja stanowiska pracy** (17,3% ogółu przyczyn organizacyjnych), w ramach której do najczęściej powtarzających się należały:
 - brak środków ochrony indywidualnej (3,6% ogółu przyczyn organizacyjnych),
 - nieodpowiednie przejścia i dojścia (3%),
 - nieodpowiednie rozmieszczenie i składowanie przedmiotów pracy (surowców, półproduktów, produktów itp.) — 1,8%,
 - niewłaściwe usytuowanie urządzeń na stanowisku pracy (1,4%);
- **niewłaściwa eksploatacja** czynnika materialnego (8,8% ogółu przyczyn organizacyjnych), np. niewłaściwe naprawy i remonty czynnika

materialnego (1,7% ogółu przyczyn organizacyjnych).

Przyczyny ludzkie to najczęściej:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika (54% ogółu przyczyn ludzkich), a zwłaszcza spowodowane:
 - **zaskoczeniem** niespodziewanym zdarzeniem (13,5% ogółu przyczyn ludzkich),
 - **niedostateczną koncentracją** uwagi na wykonywanej czynności (10,4%),
 - **lekceważeniem zagrożenia** (brawura, ryzykanctwo) — 10,3%;
- niewłaściwe **samowolne zachowanie się** pracownika (19,3% ogółu przyczyn ludzkich), m.in. wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (np. wyłączenia maszyny lub napięcia) — 4,6% ogółu przyczyn ludzkich; wejście, wjechanie na obszar zagrożony bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa — 3,6% oraz przechodzenie, przejeżdżanie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych — 2,9%;
- **niewłaściwe postępowanie się** czynnikiem materialnym przez pracownika (14,6% ogółu przyczyn ludzkich), np. niewłaściwe zabezpieczenie czynnika materialnego (w tym niezaciągnięcie hamulca na postoju), niewłaściwe uchwycenie, trzymanie czynnika materialnego lub użycie czynnika materialnego podczas przebywania osób w strefie zagrożenia;
- **nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika** (6,3% ogółu przyczyn ludzkich), w tym np. nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej (4,5% ogółu przyczyn ludzkich), a także nieużywanie przez pracownika urządzenia zabezpieczającego — 1,3%;
- **stan psychofizyczny** pracownika, niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy (6,3% ogółu przyczyn ludzkich), np. spożywanie alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych; zmęczenie.

W wyniku stwierdzonych w czasie kontroli naruszeń przepisów bhp, inspektorzy pracy wydali łącznie **2694 decyzje**. Ponadto w **1104 wystąpieniach** pokontrolnych skierowali łącznie **3030 wniosków**, dotyczących podjęcia działań organizacyjno-technicznych mających na celu wyeliminowanie lub ograniczenie występujących zagrożeń wypadkowych.

W związku z ujawnionymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli **921 mandatów karnych** oraz skierowali **117 wniosków o ukaranie do sądów**. Ponadto w **49** przypadkach **zawiadomili organy prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Państwowa Inspekcja Pracy przy współdziałaniu innych organów państwowych i partnerów społecznych podejmowała działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne w zakładach i branżach o największym nasileniu zagrożeń wypadkowych. Kontrole, jakie przeprowadzone zostały w roku sprawozdawczym, przyczyniły się do przywrócenia stanu zgodnego z przepisami prawa pracy, a tym samym do poprawy warunków pracy na stanowiskach, które nie spełniały wymagań bhp. Oprócz zainicjowania nowych, kontynuowano także rozpoczęte w latach ubiegłych **kampanie i programy prewencyjno-promocyjne, wspierające działalność kontrolną** tj.:

- program prewencyjny dla małych zakładów, w których wystąpiło duże nasilenie wypadków przy pracy,
- program prewencyjny dla małych zakładów budowlanych,
- program informacyjno-promocyjny dla pracodawców, w zakresie dostosowywania użytkowanych maszyn do minimalnych wymagań bhp,
- program informacyjno-prewencyjny w zakresie postępowania z niebezpiecznymi substancjami i niebezpiecznymi preparatami chemicznymi,
- program dla młodzieży szkolnej, kształtujący szeroko pojętą kulturę bezpieczeństwa.

* * *

W 2010 r. kontynuowano kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów *Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy*. **Inspektorzy pracy poddali analizie 7569 dokumentacji powypadkowych** u **2415** pracodawców (zatrudniających łącznie **453,3** tys. pracowników).

Nieprawidłowości stwierdzone w roku 2010 są podobne do tych z lat ubiegłych. Nadal stwierdzano w części kontrolowanych zakładów (16,4%)

nieprzebranie obowiązku niezwłocznego postępowania do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, co uniemożliwia rzetelne ustalenie okoliczności zdarzenia oraz wskazanie wszystkich jego przyczyn. **Problem nieustalenia wszystkich przyczyn wypadku przy pracy dotyczył 37% zakładów pracy**. Skutkowało to uchybieniami w określeniu środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku, czyli cel — jakim jest podjęcie przez pracodawców działań związanych z eliminacją możliwości wystąpienia podobnych wypadków w przyszłości — nie został osiągnięty.

W co piątym skontrolowanym zakładzie pracy, pomimo jednoznacznych dowodów, członkowie zespołów nie wskazali w protokołach powypadkowych naruszonych przez pracodawcę, w związku z wypadkiem, przepisów bezpieczeństwa pracy.

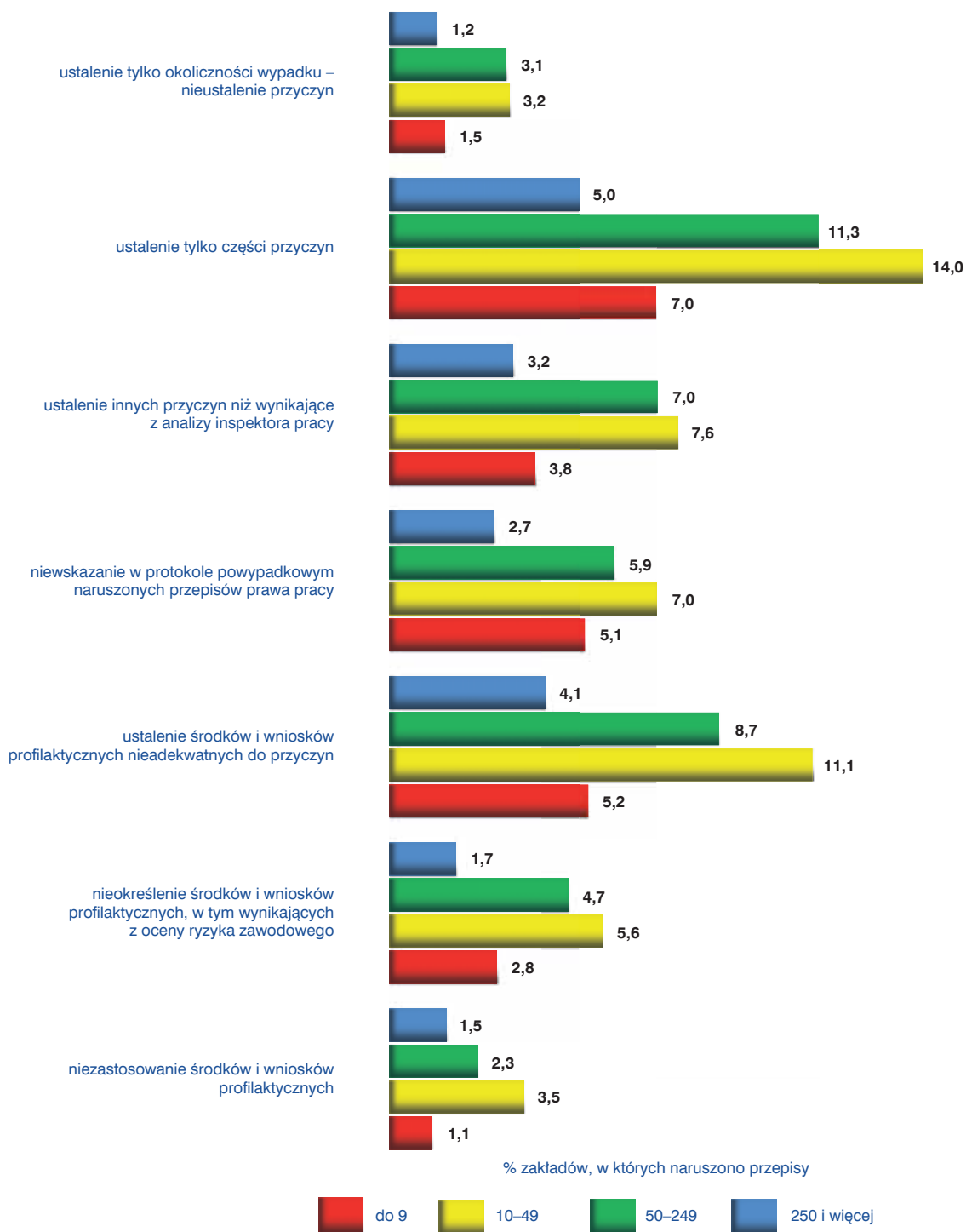
W wyniku kontroli przestrzegania ww. rozporządzenia inspektorzy pracy wydali 234 decyzje, w tym **42 decyzje nakazujące ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku**. Ponadto do pracodawców skierowali **5131 wniosków dotyczących przestrzegania zasad prawidłowego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Pracodawców, winnych popełnienia wykroczeń, ukarali **53 mandatami** karnymi oraz skierowali **7 wniosków o ukaranie** do sądów.

Kontrole przestrzegania obowiązków w zakresie postępowania powypadkowego, a zwłaszcza stosowania właściwych środków zapobiegających kolejnym wypadkom przy pracy, od wielu lat wykazują utrzymujący się wysoki poziom uchybień i nieprawidłowości. Powodem takiego stanu jest m.in. wciąż niedostateczna świadomość pracodawców co do obowiązku zapewnienia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z tego względu działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prewencji wypadkowej nadal będą koncentrować się na:

- zintensyfikowanych działaniach kontrolno-prewencyjnych w zakładach prowadzących działalność w branżach o największym nasileniu zagrożeń wypadkowych;
- kontynuowaniu działalności edukacyjno-informacyjnej w zakresie prawidłowego prowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz

Wykres 29. Nieprawidłowości dotyczące ustalania przyczyn wypadków oraz określania środków i wniosków profilaktycznych — wg wielkości zatrudnienia



Źródło: dane PIP

postępowania wypadkowego, ukierunkowanej w szczególności na mikrozakłady i małe zakłady pracy;

- publikowaniu i udostępnianiu materiałów informacyjno-szkoleniowych (brozury, wydaw-

nictwa) jako środków oddziaływania prewencyjnego w celu uświadomienia pracodawcom i pracownikom aspektów prawnych i społecznych, związanych z problematyką wypadków przy pracy.

* * *

Poszkodowani w wypadkach przy pracy zaistniałych w latach 2008–2010 zbadanych przez PIP*			
liczba poszkodowanych (wg skutków wypadków)	2010	2009	2008
śmierć	493	494	621
ciężkie uszkodzenie ciała	816	967	1123
razem	1309	1461	1744

* stan na 30 kwietnia 2011 r.

Źródło: dane PIP

IV.

WYNIKI DZIAŁAŃ UJĘTYCH W PLANIE DŁUGOFALOWYM NA LATA 2010–2012 (1. ETAP)



1. Budownictwo

A. Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych

Inspektorzy pracy przeprowadzili w roku sprawozdawczym 5740 kontrole na 3349 budowach (w 2009 r. — 5407 kontrole na 3496 budowach). Kontrolowano w szczególności budowy obiektów: mieszkalnych, biurowych, produkcyjnych, centrów handlowych, hoteli oraz remonty, rozbiórki i modernizacje obiektów budowlanych, zwracając uwagę przede wszystkim na te rodzaje robót, które charakteryzowały się dużą liczbą stwierdzonych podczas wcześniejszych kontroli nieprawidłowości lub nasi-

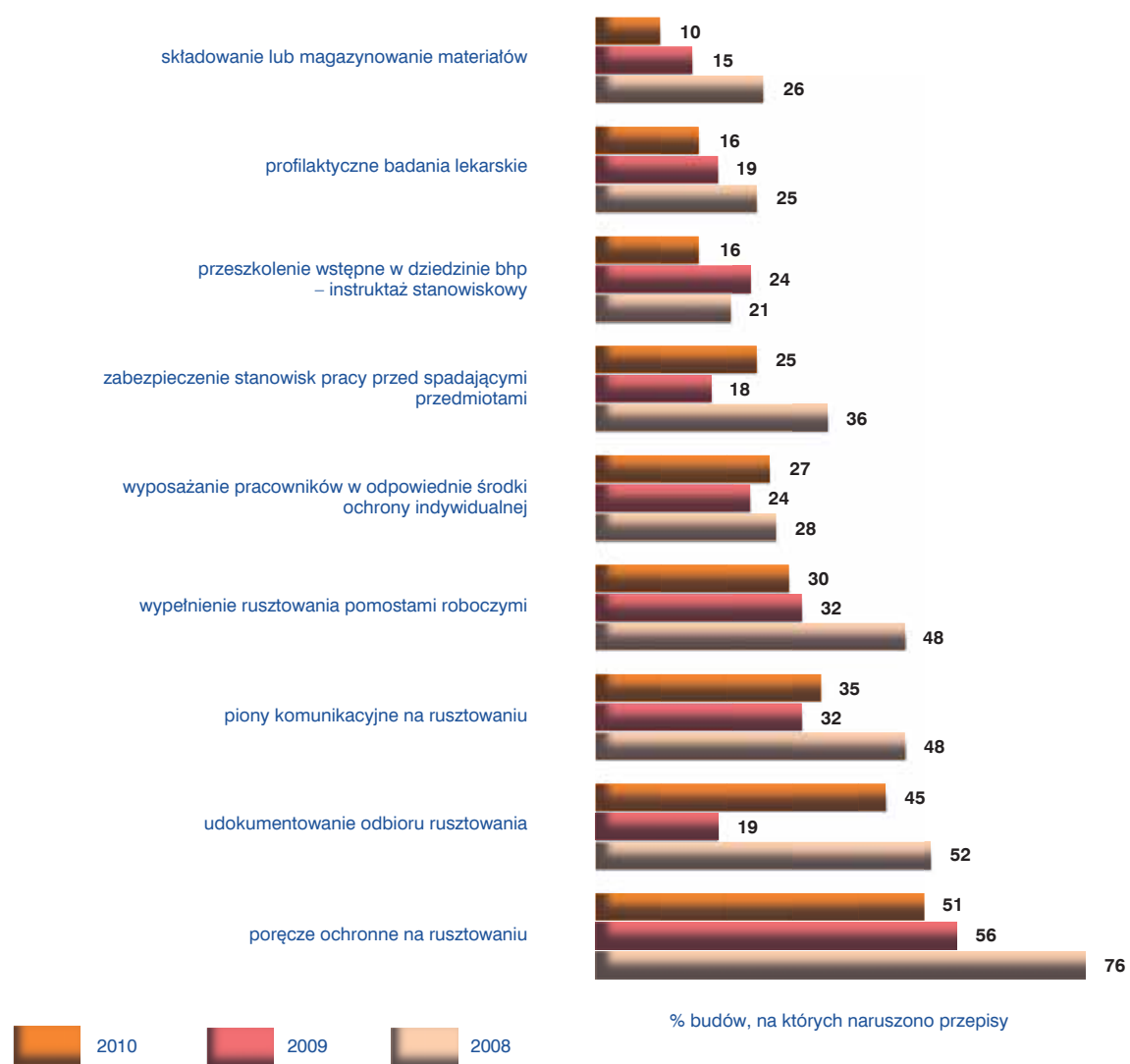
leniem zdarzeń wypadkowych. Były to zatem prace na wysokości, w tym na rusztowaniach i dachach, oraz prace ziemne i w wykopach.

Dodatkowo szczególnym nadzorem objęto duże inwestycje, na których mogą wystąpić istotne zagrożenia życia lub zdrowia pracowników.

Objęci kontrolą pracodawcy (4901) zatrudniali łącznie ponad 53,2 tys. pracowników, w tym 4,5 tys. kobiet i 668 młodocianych.

Wśród kontrolowanych, dominowały mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o kilkusobowym zatrudnieniu (72%) oraz inne małe zakłady, tj. o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (25%). Tylko 3% kontroli dotyczyło podmiotów zatrudniających powyżej 50 pracujących.

Wykres 30. Tereny budów — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Analiza wyników kontroli wskazuje, że **nadal najczęściej zastrzeżeń dotyczyło wykonywania prac na wysokości**, które należą do jednych z najbardziej niebezpiecznych, stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia. Wśród stwierdzonych nieprawidłowości uwagę zwraca: brak środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości — balustrad, niezabezpieczenie dojazdów i przejść, klatek schodowych, niezabezpieczenie otworów technologicznych przed upadkiem z wysokości oraz niewyposażanie pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej głowy i chroniące przed upadkiem z wysokości (3774 pracowników). Zaniebdania te najczęściej wynikały ze specyficznego dla budownictwa szybkiego tempa prowadzenia robót; nieuwzględnienia w harmonogramie wykonywania robót budowlanych prac zabezpieczających; lekceważenia tzw. krótkotrwałych zagrożeń, które znikną samoistnie wraz z zakończeniem prac na wysokości. Najbardziej niepokojące jest to, że nieprawidłowości te powtarzały się na różnych kondygnacjach wznoszonych obiektów. Sytuacja ta wskazuje, że niektórzy pracodawcy budowlani i osoby kierujące nadal nie przykładają niezbędnej wagi do spraw bezpieczeństwa pracy, mając na uwadze przede wszystkim realizację procesu budowlanego.

Prace wykonywane z użyciem rusztowań wystąpiły na 54% budów, przy czym na prawie połowie z nich stwierdzano brak odbioru rusztowań. Zaznaczyć należy, że często **rusztowania montowane były przez osoby nieposiadające uprawnień kwalifikacyjnych**, szczególnie przy pracach krótkoterminowych. Skutkowało to wykonywaniem pracy na rusztowaniach nieprawidłowo zmontowanych i niekompletnych. Inspektorzy niejednokrotnie zwracali też uwagę, że poręczce ochronne przy pomostach roboczych rusztowań są nieprawidłowe, albo że w ogóle ich brak (szczególnie przy pracach termizolacyjnych, gdy odległość rusztowania od ściany budynku wynosiła więcej niż 20 cm). Ujawniano także niewłaściwe wypełnianie rusztowań pomostami roboczymi oraz brak pionów komunikacyjnych.

Poważnym problemem był również brak wygrozdzenia i oznakowania stref niebezpiecznych, zarówno przy wykonywaniu prac na wysokości (gdy stosowano sprzęt do transportu pionowego czy wykonywano prace z rusztowań w miejscach ogólnie dostępnych), jak i przy prowadzeniu prac ziemnych (38% budów). Ponadto nadal na wielu budowach stwierdzano wykonywanie robót w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu (35% budów). W ocenie inspektorów, wynikało to przede wszystkim z chęci obniżenia kosztów

i wypracowania większego zysku. Stąd też, **mimo że w kosztorysach robót budowlanych uwzględniano zabezpieczenia, skarpy wykopów nie miały prawidłowego nachylenia dostosowanego do warunków gruntowo-wodnych**. Brak było też zejść (wejść) do wykopów (23% budów).

Dodatkowo, zagrożenia stwarzały nieprawidłowości przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, a zwłaszcza niezabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi (31% budów).

Powyższym naruszeniom prawa, bezpośrednio rzutującym na stan bezpieczeństwa robót budowlanych, towarzyszyły także inne — związane z przygotowaniem zatrudnionych do pracy. Na co szóstej budowie stwierdzano: dopuszczenie do pracy **bez niezbędnego przeszkolenia w dziedzinie bhp** — instruktąza stanowiskowego (3369 pracowników) i **bez aktualnych orzeczeń lekarskich** o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w tym do pracy na wysokości (1472 pracowników).

Naruszenia prawa polegające na zatrudnianiu bez wymaganych kwalifikacji — do obsługi maszyn i urządzeń budowlanych — dotyczyły łącznie 999 pracowników, z których 101 **nie miało uprawnień do obsługi urządzeń poddózorowych. Stwierdzano przypadki fałszowania uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych.**

Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót nie zapewniono 7534 pracownikom.

Pracodawcy nie dokonali **oceny ryzyka** zawodowego związanego z pracą wykonywaną przez łącznie 3076 zatrudnionych przez siebie osób. Niejednokrotnie też dysponowali tylko oceną uniwersalną, sporządzoną ogólnikowo, która może być stosowana dla wielu różnych budów, ale nie oddaje specyfiki konkretnego placu budowy, nie uwzględnia wszystkich zagrożeń, jakie występują w związku z wykonywaną pracą.

Podkreślić należy, że znacznie mniej nieprawidłowości stwierdzono tam, gdzie inwestycje realizowały specjalistyczne firmy budowlane, z wieloletnim doświadczeniem w branży. Posiadały one dobrze zorganizowane służby bhp, które kontrolowały prace wszystkich zatrudnionych na budowie i egzekwowały od podwykonawców przestrzeganie przepisów bhp.

W ramach współpracy z innymi organami, o różnym zakresie działania i uprawnień, przeprowadzono na budowach:

- **kontrole wspólne**, w tym z przedstawicielami: dozoru technicznego — 24, policji — 12, nadzoru budowlanego — 8, straży pożarnej — 1, inspekcji sanitarnej — 3;
- kontrole **na wniosek** innych organów, w tym: nadzoru budowlanego — 7 kontroli, policji — 5, inspekcji sanitarnej — 1, ZUS — 3, prokuratury — 1.

Inspektorzy skierowali ponadto **pisma informujące** o naruszeniach przepisów bhp: 69 — do nadzoru budowlanego, 37 — do dozoru technicznego, 22 — do policji, 22 — do prokuratury, 9 — do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy, 2 — do inspekcji ochrony środowiska, 1- do inspekcji sanitarnej.

Ponadto skierowano do **Głównego Inspektora Nadzoru Budowlanego** informacje o stwierdzonych zagrożeniach, w celu podjęcia działań zmierzających do skierowania przez właściwy organ nadzoru budowlanego wniosku o wszczęcie postępowania w stosunku do osób pełniących samodzielne funkcje w budownictwie. Dotyczyło to 5 kierowników budowy, którzy **dopuszcili do wykonywania robót przez pracowników w warunkach bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia**. W wyniku tego doszło do wypadków przy pracy, w tym ze skutkami śmiertelnymi.

Działania w ramach „Strategii działań prewencyjnych PIP w budownictwie” doprowadziły do tego, że **duże firmy budowlane podpisały „Deklarację w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie”**. Celem porozumienia jest wdrożenie wspólnego programu ograniczenia wypadkowości w budownictwie, wymiana *dobrych praktyk*, ujednoczenie podejścia do zagadnień bezpieczeństwa pracy, a przede wszystkim oddziaływanie na podwykonawców małych firm budowlanych, gdzie wypadkowość jest największa.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- wydali 40 057 **decyzji** ogółem, w tym:
 - 3271 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 1454 decyzje **skierowania do innych prac** 3462 pracowników,
- skierowali 2778 **wystąpień** z 9407 wnioskami,
- nałożyli 2498 **mandatów** karnych na kwotę ponad 3 mln zł,
- zastosowali 755 **środków wychowawczych**,
- skierowali 140 **wniosków do sądu** oraz 30 **zawiadomień do prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W efekcie realizacji zastosowanych środków prawnych, stwierdzone nieprawidłowości zostały usunięte. W wielu przypadkach nie osiągnano jednak trwałego rezultatu. Błędy wyeliminowane dzięki działaniom inspekcji na jednej budowie, pojawiały się bowiem u tego samego pracodawcy na innej budowie lub nawet na tej samej, wkrótce po wyjściu inspektora pracy. W celu osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach, prowadzone były również krótkie kontrole, w trakcie których inspektorzy pracy koncentrowali uwagę na bezpośrednich zagrożeniach dla zdrowia lub życia pracowników, **powtarzając kontrole na tej samej budowie nawet kilkakrotnie**.

Pracodawcy tłumaczyli zaistniałe naruszenia trudnościami finansowymi wynikającymi z braku zamówień lub niskich cen dyktowanych przez nie zawsze uczciwą konkurencję startującą w przetargach, a także dużą rotacją pracowników, z czym wiąże się konieczność przeprowadzania kolejnych szkoleń bhp, badań lekarskich, wyposażania w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze. Małe firmy z reguły stosują tańsze technologie, niechętnie zdobywają się na wprowadzanie nowych i bezpiecznych rozwiązań (np. zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z dużymi kosztami).

W ocenie inspektorów pracy, przyczyną nieprawidłowości jest — z jednej strony — **chęć uniknięcia wydatków** na zabezpieczenie stanowisk pracy, a z drugiej — duża liczba podmiotów wykonujących roboty na terenie budowy i **zjawisko przerzucania odpowiedzialności** za stan bhp na podwykonawców, którzy mają dużo mniejsze możliwości organizacyjne i finansowe. Stąd też realizacja ww. deklaracji, podpisanej przez generalnych wykonawców, powinna w przyszłości wymuszać na małych i średnich firmach podwykonawczych przestrzeganie standardów bezpieczeństwa.

Inspektorzy zwracają też uwagę na mający nadal miejsce **problem łączenia wielu funkcji przez kierowników budów**. Nadzorowanie przez jedną osobę nawet kilku terenów budowy oraz sprawowanie funkcji koordynatora ds. bhp powoduje zwykle niewłaściwe wywiązywanie się z nałożonych obowiązków. Pojawienie się na rynku wielu firm budowlanych bez odpowiedniego przygotowania technicznego i organizacyjnego, bez odpowiedniej wiedzy w zakresie bhp — skutkuje niewłaściwym nadzorem nad prowadzonymi pracami i tolerowaniem nieprzestrzegania przepisów.

Na stan bezpieczeństwa na budowach wpływa też brak w umowach o wykonaniu inwestycji — odniesienia do obowiązku jej realizowania z poszanowaniem przepisów bhp. W szczególności odnosi się to do **ustawy o zamówieniach publicznych**, na podstawie której realizowane są przetargi na inwestycje. Ustawa ta nie nakłada obowiązku wyodrębniania w ofertach przetargowych planowanych kosztów wykonawcy na bezpieczeństwo i higienę pracy, odpowiednich do sposobu prowadzenia robót.

Dotychczasowe doświadczenia wskazują na potrzebę obejmowania szczególnym nadzorem tych placów budów, na których rozpoznano duże zagrożenia, wynikające z charakteru zadania inwestycyjnego oraz przyjętych technologii, a także budów, na których doszło do zdarzeń wypadkowych.

Zintensyfikowane zostaną również kontrole zagrożeń wynikających z „łańcucha podwykonawców” (gdy generalnego wykonawcę dzieli od podwykonawcy nawet kilkunastu pośredników).

Kontynuowana będzie **współpraca z Głównym Urzędem Nadzoru Budowlanego** w kierunku skutecznego egzekwowania powinności w dziedzinie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy od osób sprawujących samodzielne funkcje techniczne w budownictwie.

W celu osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach, w roku 2011 podejmowane będą działania na rzecz podnoszenia kultury pracy zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników poprzez upowszechnianie wydawnictw z tego zakresu (broszur, ulotek) oraz współpracę ze środkami masowego przekazu.

Działalność kontrolno-nadzorcza wsparta zostanie też realizacją specjalnych programów prewencyjno-informacyjnych adresowanych do pracodawców i pracowników z branży budowlanej oraz nauczycieli, młodzieży szkół technicznych budowlanych, studentów wydziałów budownictwa szkół wyższych i młodzieży z OHP.

B. Kontrole dot. budowy i remontów dróg

Przeprowadzono 991 kontroli dot. 628 budów mostów, wiaduktów, estakad, kładek, dróg (w tym ekspresowych i autostrad), przebudowy i remontów dróg powiatowych i krajowych, węzłów komunikacyjnych, przejść podziemnych oraz sieci wodociągowej i kanalizacji sanitarnej, magistrali ciepłowniczych (w 2009 r. — 865 kontroli dot. 544 budów). Kontrolą objęto łącznie 852 pracodawców, zatrudniających

ponad 17,4 tys. pracowników, w tym prawie 1,3 tys. kobiet i 102 młodocianych.

Ponad połowę kontroli (52%) przeprowadzono w mikroprzedsiębiorstwach, 37% — w innych małych firmach, tj. zatrudniających od 10 do 49 osób.

Inspektorzy zwracali uwagę na sposób prowadzenia robót w pasie drogowym, a w szczególności — na organizację prac zapewniającą bezpieczeństwo pracowników oraz ruchu pojazdów i pieszych przy ograniczonej skrajni drogi.

Budownictwo drogowe i mostowe charakteryzuje się wysokim stopniem ryzyka zawodowego i wypadkowego ze względu na specyfikę stosowanych technologii, warunki atmosferyczne, zmienność frontu robót (prowadzenie równocześnie na jednym odcinku drogi prac: rozbiórkowych, ziemnych, zagęszczania podłoża, instalacyjnych, zbrojarskich, betonowych, asfaltowych), wykonywanie prac na terenie otwartym, pozbawionym infrastruktury technicznej.

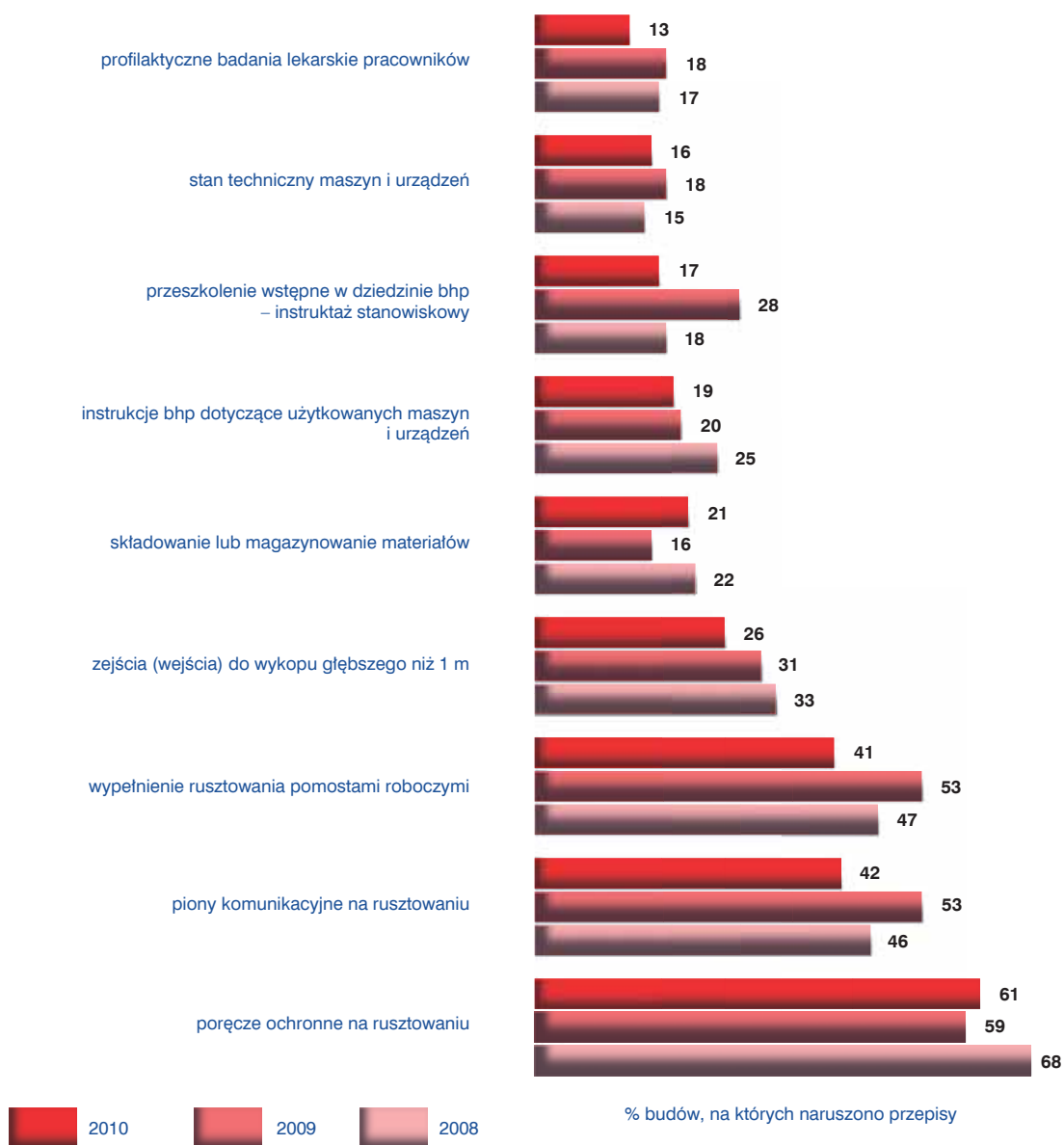
Oceniając wyniki kontroli należy stwierdzić, że stan warunków i organizacji pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych uległ pewnej poprawie w stosunku do lat poprzednich.

Szczególnie niepokoi jednak brak zabezpieczeń oraz oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych, między innymi w pobliżu pracujących specjalistycznych maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych (31% budów). **Takie nieprawidłowości stwarzają zagrożenia wypadkowe**, szczególnie w miejscach ogólnie dostępnych, zarówno dla osób wykonujących te prace, jak też osób postronnych, w tym dzieci.

Nadal przy prowadzeniu robót liniowych stwierdzano brak pomieszczeń higienicznosanitarnych (na co piątej kontrolowanej budowie). Problem dotyczył zwłaszcza budów realizowanych na długim, rozciągniętym terenie, do których pracownicy dowożeni byli z siedzib firm.

Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót nie zapewniono dla 17% pracowników kontrolowanych budów, co zwykle generowało niewłaściwy sposób wykonywania prac, w tym również prac szczególnie niebezpiecznych. **Aż 257 pracowników obsługujących maszyny i urządzenia budowlane nie posiadało wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych** do ich obsługi. Budzić to musi uzasadnione zastrzeżenia co do sposobu sprawowania nadzoru nad pracownikami.

Wykres 31. Budowa i remonty dróg i mostów — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

O braku odpowiedniego nadzoru, a także o lekceważeniu zagrożeń przez samych pracowników, świadczy też **niewłaściwe prowadzenie prac na wysokości, niewyposażenie w środki ochrony indywidualnej** (łącznie 705 osób, w tym w 63 przypadkach problem dotyczył ochron przed upadkiem z wysokości, a w 39 — odzieży ochronnej o barwach ostrzegawczych i wyposażonych w elementy odbłaskowe) lub ich niestosowanie przez pracowników (łącznie 659 osób, w tym w 24 przypadkach problem

dotyczył ochron przed upadkiem z wysokości), czy niezapewnienie ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości, co dotyczyło 11% pracowników objętych kontrolą.

Liczne nieprawidłowości stwierdzono także w zakresie przygotowania pracowników do pracy. Instruktażowi stanowiskowemu nie zostało poddanych 857 osób, a 316 pracowało bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na określonym stanowisku.

Pracodawcy nie dokonali oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą — w odniesieniu do 667 pracowników. W wielu firmach budowlanych nadal nie dostrzega się znaczenia oceny ryzyka dla ukierunkowania działań pozwalających zmniejszyć liczbę wypadków.

Istotnym problemem jest także współdziałanie wykonawców, których pracownicy wykonywali pracę w tym samym miejscu, w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wyznaczenie koordynatora ds. bhp było traktowane wyłącznie jako spełnienie formalnego obowiązku.

Podobnie jak na innych budowach, pod względem zapewnienia prawidłowych warunków pracy lepiej wypadają duże przedsiębiorstwa budowlane, z właściwą organizacją pracy, często z wdrożonym systemem zarządzania bezpieczeństwem, inwestujące w nowoczesny sprzęt i technologie.

Pracodawcy tłumaczyli **przyczyny** zaistniałych nieprawidłowości mnogością robót prowadzonych na różnych, oddalonych od siebie budowach, krótkimi terminami realizacji zadań inwestycyjnych narzuconymi przez inwestorów oraz trudnościami finansowymi związanymi także z wykorzystywaniem silniejszej pozycji na rynku przez duże przedsiębiorstwa budowlane, które małym firmom powierzają część prac w ramach podwykonawstwa. Wskazywali ponadto na dużą rotację pracowników, zwiększającą koszty profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w zakresie bhp, uprawnień kwalifikacyjnych, wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie.

Inspektorzy pracy **najwięcej zastrzeżeń mieli natomiast do kwestii sprawowania nadzoru nad pracownikami oraz do organizacji i koordynacji prowadzonych prac**. Ma to szczególne znaczenie w budownictwie, gdzie znana jest niechęć pracowników do przestrzegania przepisów bhp (a zwłaszcza stosowania środków ochrony indywidualnej), wynikająca m.in. z niewłaściwego przygotowania zawodowego osób trafiających do pracy w tej branży.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- wydali 5615 **decyzji** ogółem, w tym:
 - 326 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 281 decyzji **skierowania do innych prac** 492 pracowników,
- skierowali 517 **wystąpień** z 1798 wnioskami,
- nałożyli 344 **mandaty** karne na kwotę 411 tys. zł,
- zastosowali 141 **środków wychowawczych**,
- skierowali 20 **wniosków do sądu** oraz 4 **zawiadomienia do prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W ramach współpracy z innymi organami, w tym organami nadzoru i kontroli przeprowadzono **wspólne kontrole** z przedstawicielami dozoru technicznego (4), a także kontrole na wnioski policji (2). Inspektorzy pracy skierowali ponadto pisma informujące o naruszeniach przepisów bhp: 11 — do dozoru technicznego, 10 — do nadzoru budowlanego, 5 — do ZUS, 3 — do policji, 1 — do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy.

Mając na uwadze nasilenie prac drogowo-mostowych, PIP nadal **obejmować będzie stałym nadzorem duże inwestycje**. Kontynuując w 2011 r. działania kontrolne, inspektorzy pracy zwracać będą uwagę przede wszystkim na prace w wykopach i na wysokości (w tym z wykorzystaniem rusztowań), dostosowanie maszyn do wymagań minimalnych i zasadniczych oraz przygotowanie pracowników do wykonywania pracy, zwłaszcza u pracodawców, którzy uporczywie naruszają przepisy bezpieczeństwa i u których już doszło do zdarzeń wypadkowych. Ponadto nadal upowszechniane będą informacje o bezpiecznych metodach prowadzenia prac drogowo-mostowych (broszury, ulotki, prasa, radio, telewizja, strona internetowa PIP) adresowane zwłaszcza do małych przedsiębiorców (zatrudniających do 49 pracowników).

C. Nadzór inwestycji związanych z EURO 2012

W 2010 r. kontynuowano program prewencyjny dotyczący nadzoru nad inwestycjami związanymi z EURO 2012. **Nadzorem i kontrolą objęto 100 inwestycji**, m.in. budowy: 7 stadionów (w tym 2 rezerwowych i 1 treningowy), kompleksów treningowo-pobytowych, autostrad i dróg szybkiego ruchu, a także modernizacje i rozbudowy: portów lotniczych, ulic i skrzyżowań w miastach, linii kolejowych oraz dworców kolejowych i autobusowych.

Na budowach, gdzie pracowało ponad 5,1 tys. osób zatrudnionych u 138 pracodawców, przeprowadzono 175 kontroli przestrzegania przepisów bhp i 245 wizytacji warunków pracy. Kontrolowano również legalność zatrudnienia oraz przestrzeganie przepisów dot. stosunku pracy i wypłaty wynagrodzeń za pracę.

W celu zaangażowania wszystkich uczestników procesu inwestycyjnego w problematykę bezpieczeństwa pracy na etapie przygotowania inwestycji, jej realizacji i przekazania do użytkowania, inspektorzy pracy dążyli do nawiązania **bezpośredniego kontaktu z inwestorami i generalnymi wykonawcami**.

Przyjęte zasady współpracy z inwestorami i głównymi wykonawcami zaowocowały skuteczniejszym rozwiązywaniem problemów związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa na budowach.

Podczas kontroli i wizytacji obiektów inspektorzy stwierdzali nierzadko **podjęcie przez inwestorów i wykonawców działań o charakterze organizacyjnym, które przyczyniały się do zwiększenia poziomu bezpieczeństwa pracy**. Należały do nich m.in.:

- opracowanie regulaminu budowy,
- ustanowienie koordynatorów ds. bhp,
- wprowadzenie systemu identyfikacji pracowników (upoważniającego do wejścia na teren budowy),
- wprowadzenie systemu sprawdzającego przygotowanie pracowników podwykonawców do wykonywania pracy w sposób bezpieczny oraz praktycznych umiejętności w tym zakresie,
- sporządzanie cyklicznych raportów z kontroli i analiz bezpieczeństwa pracy przez służby bhp i nadzór.

Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące:

- **stosunku pracy** (zawieranie umów o pracę i wypłacanie wynagrodzeń) — dot. 221 pracowników,
- **przygotowania pracowników do pracy** (brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia w dziedzinie bhp, brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych) — dot. 24 pracowników,
- **oceny ryzyka** zawodowego (brak lub nieinformowanie o ryzyku zawodowym) — dot. 198 pracowników,
- **wykonywania prac na wysokości** (brak środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości) — dot. 2130 pracowników,
- **montażu rusztowań** — dot. 348 pracowników,
- **przygotowania i organizacji budowy** (brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót) — dot. 367 pracowników.

Na 3 inwestycjach przeprowadzono w dużym zakresie **kontrolę legalności zatrudnienia, z udziałem funkcjonariuszy policji i straży granicznej**. Na budowie Stadionu Narodowego, gdzie sprawdzono ponad 300 osób, ujawniono zatrudnianie 14 osób (w tym 3 cudzoziemców) bez potwierdzonych na piśmie umów o pracę.

Według inspektorów pracy główną przyczyną nieprawidłowości stwierdzanych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest tolerowanie przez średni nadzór budowy (kierowników robót, inżynierów budowy, brygadzystów) odstępstw od przepisów.

W roku 2010 na realizowanych budowach EURO 2012 doszło do **2 wypadków śmiertelnych** (Stadion Miejski we Wrocławiu i Stadion „Wisły” w Krakowie).

W wyniku kontroli wydano ogółem 929 **decyzji**, w tym 45 decyzji **wstrzymujących prace** oraz 33 decyzje **kierujące pracowników do innych prac**. Ponadto do pracodawców inspektorzy skierowali 79 **wystąpień** zawierających 282 wnioski pokontrolne. **Mandatami** na kwotę 84 tys. zł ukarano 68 osób odpowiedzialnych za stan bhp. Do **sądów grodzkich** skierowano 9 wniosków o ukaranie, a do **prokuratury** 12 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W wyniku działań inspektorów pracy wyegzekwowano wynagrodzenia w wysokości ponad 111 tys. zł.

Dotychczasowy przebieg działań prewencyjno-kontrolnych PIP wskazuje na możliwość uzyskania radykalnej poprawy poziomu bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót budowlanych. Wymaga to jednak czasu i uwarunkowane jest zaangażowaniem wszystkich uczestników procesu budowlanego w prawidłową organizację pracy i zapewnienie bezpośredniego nadzoru nad stanowiskami pracy, tak aby nie dochodziło do ryzykownych zachowań, skutkujących tragicznymi zdarzeniami.

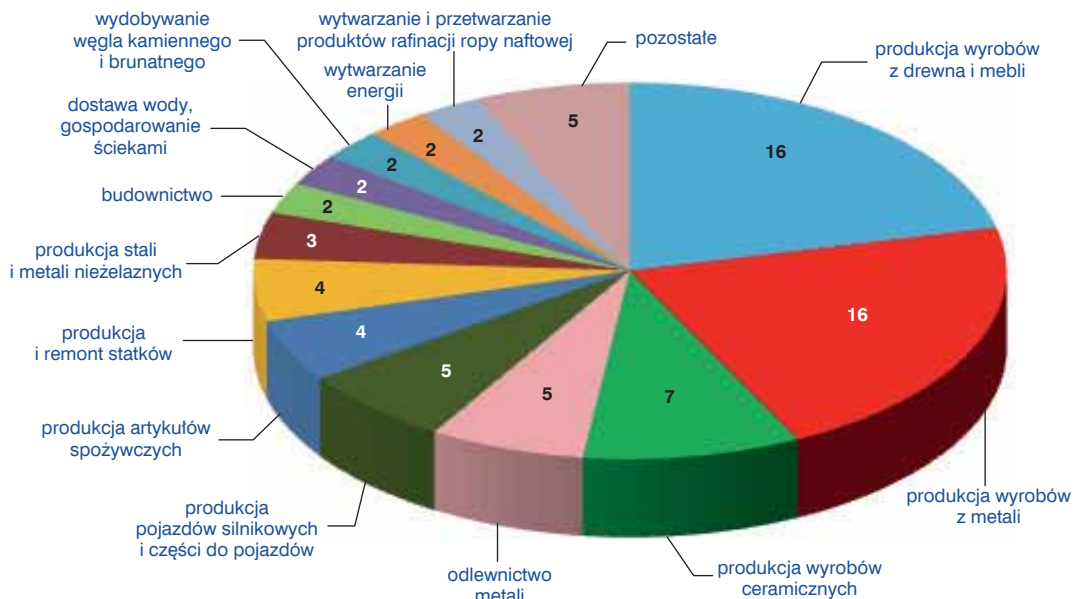
Podkreślić należy, że przyjęte procedury na budowach mają coraz większy **pozytywny wpływ na małe firmy, które muszą dostosować się do dobrych praktyk wprowadzonych przez generalnego wykonawcę**, a tym samym do przestrzegania przepisów bhp. Doświadczenia z realizacji inwestycji na EURO 2012 są również przenoszone na inne duże inwestycje. Przejawia się to zaangażowaniem firm specjalistycznych bądź zatrudnianiem osób jako koordynatorów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, a także współpracą inwestorów z inspektorem pracy i bieżącą konsultacją zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy.

2. Wzmoczony nadzór nad zakładami charakteryzującymi się największym nasileniem zagrożeń zawodowych

W programie długofalowym na lata 2010–2012 wzmocnionym nadzorem objęto 75 zakładów, w tym 21 zakładów pozostających pod wzmocnionym nad-

zorem również w latach 2007–2009. Największą grupę wśród nich stanowią zakłady zatrudniające powyżej 250 pracowników (42 zakłady) oraz od 50 do 249 pracowników (26). Pozostałe to zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników (5) oraz do 9 pracowników (2).

Wykres 32. Zakłady objęte wzmocnionym nadzorem — wg branż



Źródło: dane PIP

Do wzmoczonego nadzoru kwalifikowane są zakłady pracy różnych branż, w których występuje szczególnie duże ryzyko zawodowe, wyrażające się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia, znaczną liczbą chorób zawodowych oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości. Z wieloletnich doświadczeń wynika, że dzięki systematycznym działaniom kontrolnym w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych udaje się w dłuższym przedziale czasowym osiągnąć trwałą poprawę warunków pracy. Zwiększona częstotliwość kontroli pozwala bowiem na wyeliminowanie nieprawidłowości i zmusza pracodawców do zwiększenia zainteresowania sprawami warunków pracy. Jest to szczególnie widoczne wśród pracodawców, u których forma wzmoczonego nadzoru kontynuowana jest przez kilka lat.

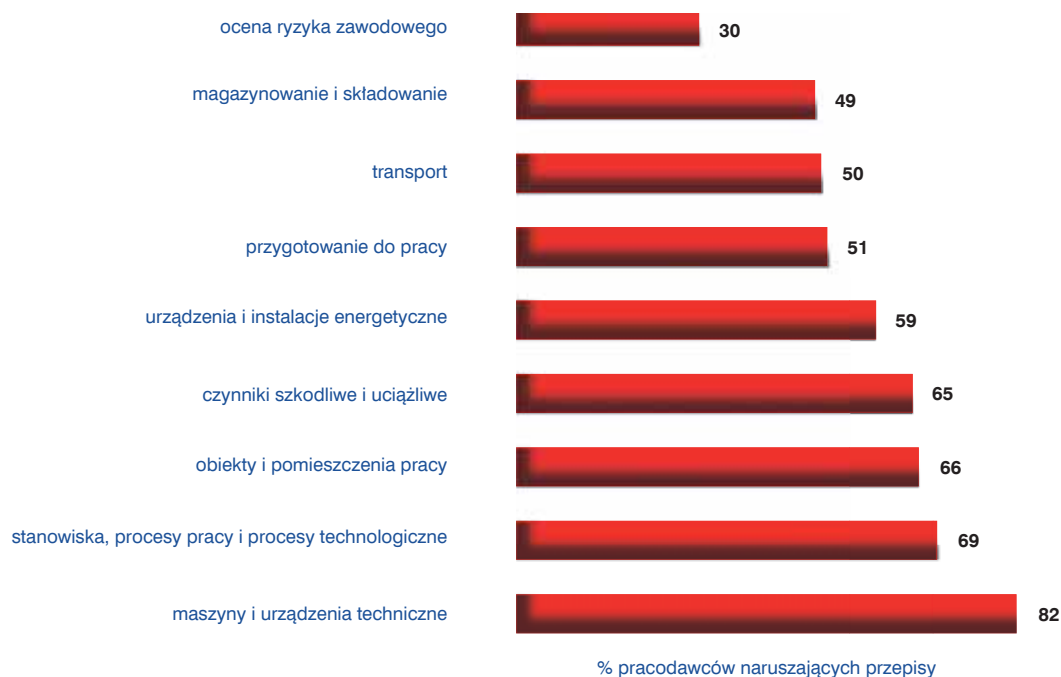
W warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem i uciążliwością pracy, a także czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi, w zakładach

objętych wzmocnionym nadzorem w 2010 r. **pracowało 17,2 tys. osób** (ok. 40% ogółu zatrudnionych). Należy zaznaczyć, że w większości zakładów na pracowników oddziałuje kilka czynników jednocześnie. W 2010 r. zarejestrowano w nich 927 **wypadków przy pracy**, w tym 2 śmiertelne oraz 10 wypadków powodujących ciężkie uszkodzenie ciała. Wskaźnik częstotliwości wypadków w zakładach objętych wzmocnionym nadzorem w 2010 r. wyniósł 21,6.

W roku sprawozdawczym zarejestrowano 76 **chorób zawodowych**, w tym 45 (59%) u emerytów i rencistów. Dominowały: uszkodzenie słuchu — 46 przypadków, pylica płuc — 12 (w tym 7 w kopalni węgla kamiennego), przewlekłe choroby oskrzeli — 4, zespół wibracyjny — 2. Roczny wskaźnik zachorowalności (liczba chorób zawodowych na 100 tys. zatrudnionych) w 2010 r. wyniósł 187. Pracownikom przyznano 10 rent z tytułu wypadków przy pracy, 3 renty z tytułu chorób zawodowych oraz 67 rent z tytułu ogólnego stanu zdrowia.

W zakładach objętych wzmocnionym nadzorem w 2010 r. przeprowadzono 165 kontroli.

Wykres 33. Zakłady charakteryzujące się największym nasileniem zagrożeń zawodowych — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

W 60 zakładach funkcjonowała służba bhp, a w 14 zakładach zadania służby bhp pełnili specjaliści spoza zakładu pracy. W 42 zakładach działała społeczna inspekcja pracy, ale tylko w 29 — wydawała zalecenia usunięcia stwierdzonych uchybień, które były realizowane. Komisję bezpieczeństwa i higieny pracy powołano we wszystkich zakładach, na których spoczywał taki obowiązek, ale w 4 zakładach komisja nie dokonała przeglądu stanowisk pracy, a w 10 zakładach odbywały się one nieterminowo.

Wszyscy kontrolowani pracodawcy przeprowadzili **ocenę ryzyka zawodowego**, ale w 22 zakładach była ona niepełna, nie uwzględniała wszystkich stanowisk pracy lub wszystkich czynników środowiska pracy, np. wynikających z wystąpienia atmosfery wybuchowej na stanowiskach pracy (9 zakładów) oraz szczególnych wymagań związanych z narażeniem pracowników na hałas (10 zakładów). Dodać należy, że niemal co czwarty pracodawca nie posiadał aktualnych wyników pomiarów hałasu. Często stwierdzano nieaktualizowanie oceny ryzyka, zwłaszcza po wypadkach przy pracy, przeprowadzonej modernizacji lub wymianie parku maszynowego, a także po dokonaniu ponownych pomiarów czynników szkodliwych

dla zdrowia, które wskazywały na przekroczenie NDN lub NDS. Należy podkreślić, że wiele działań korygujących w tym zakresie podjęto w ramach realizacji decyzji pokontrolnych inspektorów pracy. W 10 zakładach pracodawcy nie informowali pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, a w 9 zakładach nie konsultowali z pracownikami lub ich przedstawicielami działań związanych z bhp.

W 13 zakładach nie przeprowadzono **analizy wypadków przy pracy**, a w 7 zakładach nie wdrożono wniosków profilaktycznych zawartych w protokołach powypadkowych. Zaznaczyć należy, że formułowane wnioski profilaktyczne nie zawsze były adekwatne do przyczyn i okoliczności wypadków. Ujawniono także przypadki nieprzedstawienia żadnych wniosków i środków profilaktycznych.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że mimo istniejącego już od lat obowiązku, **nadal dużym problemem w kontrolowanych zakładach jest dostosowanie maszyn do minimalnych wymagań**. Najczęściej brakuje w nich oston chroniących przed dostępem do stref niebezpiecznych (obrabiarki do metali — 27% zakładów, obrabiarki do drewna — 18%, przenośniki taśmowe — 14%, maszyny do przeróbki plastycznej — 12%), co generuje wiele

wypadków przy pracy. Ponadto ujawniono niewłaściwie opracowane instrukcje bhp dotyczące obsługi maszyn lub ich brak (22% zakładów), nieprawidłowe elementy sterownicze mające wpływ na bezpieczeństwo obsługi (9%), brak urządzeń do całkowitego lub awaryjnego zatrzymania maszyny (9%).

Wiele nieprawidłowości stwierdzano w zakresie **wyposażenia stanowisk pracy** oraz **prowadzenia procesów technologicznych**. Polegały one m.in. na: nieoznakowaniu barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych (20% zakładów), niezabezpieczeniu otworów technologicznych (15%), braku instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładzie technologii (15%), niezabezpieczeniu stanowisk pracy na wysokości (brak poręczy, niepełne podesty przy zbiornikach technologicznych) przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych (12%).

Uchybienia dotyczące **eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych** polegały na: niewłaściwej ochronie przed porażeniem prądem elektrycznym lub jej braku (16% zakładów), niezabezpieczeniu przewodów instalacji elektrycznej przed uszkodzeniem mechanicznym (15%) oraz nieopisananiu tablic i rozdzielnic elektrycznych (9%).

Sygnalizowane przez pracodawców ograniczenia finansowe, wskazywane jako główna przyczyna nieprawidłowości związanych z dostosowaniem maszyn i urządzeń do wymogów bhp, przekładają się także na **stan obiektów i pomieszczeń pracy**. Najczęściej stwierdzano niezabezpieczone lub źle oznakowane miejsca niebezpieczne (30% zakładów), zły stan techniczny ścian, posadzek (26%), okien i drzwi (18%), konstrukcji nośnych i dachów (15%). W zakresie magazynowania i składowania zastrzeżenia dotyczyły doboru miejsca składowania (19%), sposobu składowania (15%), informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania (12%). Natomiast nieoznakowanie dróg transportowych stwierdzano w co piątym zakładzie, a brak tału wciągach komunikacyjnych w 11% zakładów.

Obok poważnych problemów bezpieczeństwa pracy wynikających z procesów technologicznych, w zakładach objętych wzmożonym nadzorem występują również **nieprawidłowości, które są skutkiem złej organizacji pracy, lekceważenia zagrożeń, braku nadzoru**, a także niskiego poziomu wiedzy i świadomości zagrożeń wśród kadry kierowniczej i pracowników. Podkreślić należy, że w co czwartym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące szkoleń okresowych pracowników, a w co piątym — szkoleń wstępnych (instruktażu stanowiskowego).

Przyczyny nieprawidłowości:

- niewystarczająca znajomość przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, przez pracowników i osoby dozoru,
- brak właściwego nadzoru nad prowadzonymi pracami,
- tolerowanie przez osoby dozoru niewłaściwych metod pracy i złego stanu technicznego maszyn i urządzeń,
- lekceważenie zagrożeń wynikających z pozornie drobnych uchybień.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy wydali 1737 **decyzji**, w tym 34 decyzje **wstrzymania prac** oraz 24 decyzje **skierowania do innych prac** 40 pracowników, a także skierowali 500 wniosków w **wystąpieniach**. Ponadto nałożyli 42 **mandaty** karne na łączną kwotę 60 tys. złotych i skierowali 10 **wniosków** o ukaranie do **sądu**.

W efekcie działań inspekcji pracy w 8 zakładach zlikwidowano stanowiska pracy oraz wydziały, na których występowały zagrożenia zawodowe, m.in. **zlikwidowano stanowiska malowania natryskowego, gdzie przekroczone były NDS ksylenu, nafty, butanolu oraz ketonu**. W 64 zakładach ograniczono zagrożenia wypadkowe i chorobowe, dzięki **wykonaniu prac remontowych, zainstalowaniu nowych maszyn i urządzeń oraz wyeliminowaniu z produkcji szkodliwych dla zdrowia surowców**, np. wprowadzono nowe linie automatycznego pakowania, przez co ograniczono ręczne dźwiganie i przenoszenie produktów. W 4 zakładach stwierdzono wyraźną poprawę warunków pracy. Osiągnięto ją m.in. dzięki **likwidacji wydziałów, na których występowały zagrożenia, tj. galwanizerni i odlewni ciśnieniowej** (prace te przekazano kooperantom). Dokonano także **zmiany w technologii, eliminując z produkcji surowce o działaniu rakotwórczym (pył drewna twardego)**. Takie efekty uzasadniały rezygnację ze wzmożonego nadzoru w tych zakładach.

W jednym przypadku, na wniosek dłużnika, sąd wydał postanowienie o ogłoszeniu upadłości zakładu obejmującej likwidację jego majątku. Natomiast u pracodawcy, u którego stwierdzono niewykonanie decyzji, dotyczących m.in. zmniejszenia oddziaływania na pracowników czynników szkodliwych dla zdrowia, inspektor pracy skierował wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składek na ubezpieczenie wypadkowe o 100%.

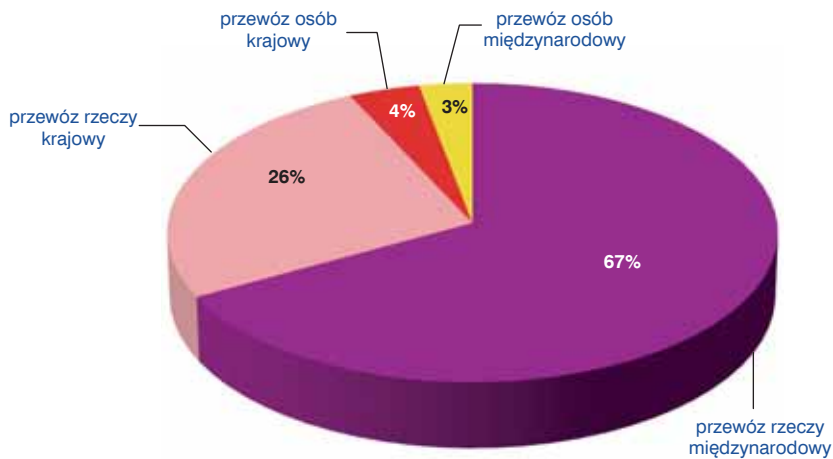
3. Transport drogowy — kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała kontrole związane z realizacją „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2009–2010” zatwierdzonej przez Radę Ministrów. Łącznie w latach 2009–2010 inspekcja zobowiązana była do skontrolowania **1 036 514 dni pracy kierowców**, tj. 37,2% ogólnej liczby dni pracy kierowców podlegających kontroli w siedzibach

przedsiębiorstw. W pozostałym zakresie kontrole były prowadzone przez Inspekcję Transportu Drogowego, Straż Graniczną, Policję, Służbę Celną.

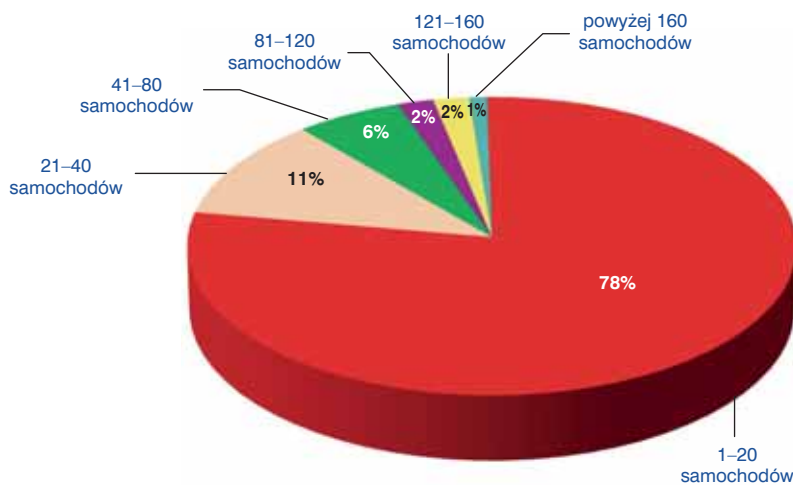
Wobec tak dużej liczby dni pracy kierowców przypadającej do skontrolowania w 2010 r., kontrole ograniczono do sprawdzania przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców. Przeprowadzono je u 653 pracodawców, zatrudniających ogółem ponad 42 tys. pracowników, w tym blisko 13 tys. kobiet i 170 młodocianych. Inspektorzy zakresem kontroli objęli 4257 kierowców i sprawdzili ponad 770 tys. dni pracy kierowców.

Wykres 34. Struktura skontrolowanych zakładów — wg rodzaju i obszaru wykonywanej działalności



Źródło: dane PIP

Wykres 35. Struktura skontrolowanych zakładów — wg posiadanego taboru



Źródło: dane PIP

Przepisy z zakresu czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców mają na celu przede wszystkim:

- poprawę warunków socjalnych kierowców objętych ich zakresem,
- poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym.

Wykres 36. Prowadzenie pojazdu, odpoczynki i przerwy — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Kontrole wykazały, iż **skala naruszeń jest zróżnicowana** — zdarzały się przypadki prowadzenia pojazdów przez kierowców bez jakichkolwiek naruszeń, jak i przypadki notorycznego (nawet co kilka dni) łamania przepisów.

Bez względu na rodzaj działalności oraz charakter przewozów, główną nieprawidłowością było **niezapewnianie wymaganego odpoczynku dziennego**. Zarejestrowano przypadki szczególnie rażących naruszeń, np. skrócenie nieprzerwanego odpoczynku do 2 godzin i 34 minut w 24-godzinnym okresie rozliczeniowym, w ciągu którego kierowcy przysługiwał minimum 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek.

Do naruszeń przepisów dotyczących czasu odpoczynku dziennego dochodziło najczęściej w piątek (gdy w piątek przypada kolejny okres odpoczynku dobowego bądź tygodniowego), kiedy to kierowcy — chcąc dojechać jak najszybciej do siedziby firmy, bazy lub domu — świadomie decydowali się na jazdę bez zachowania wymaganego odpoczynku.

Inspektorzy pracy stwierdzali również nieprawidłowości w zakresie **jazdy ciągłej** — rażącym przykładem ujawnionych naruszeń był przypadek **prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy** (jazda ciągła powyżej 4,5 godziny) **nawet przez 10 godzin i 12 minut**.

Innego rodzaju nieprawidłowością jest **przekraczanie maksymalnego dziennego okresu prowadzenia pojazdu**. Ujawniono m.in. przypadek **przekroczenia tego okresu nawet o 14 godzin i 10 minut**. Należy zwrócić uwagę na fakt, że przekraczanie dziennego limitu czasu jazdy najczęściej jest wynikiem skracania odpoczynku dziennego — dzienny czas jazdy traktowany jest bowiem jako łączny czas prowadzenia pojazdu od zakończenia jednego dziennego okresu odpoczynku do rozpoczęcia następnego dziennego okresu odpoczynku lub pomiędzy dziennym okresem odpoczynku a tygodniowym.

Jak ustalili inspektorzy, przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu dotyczyło 1243 kierowców, a **prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy — 1673 kierowców**.

Wykres 37. Czas pracy kierowców — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Do najczęściej wskazywanych przez pracodawców **przyczyn** powstawania nieprawidłowości należą:

- **infrastruktura** dróg krajowych niedostosowana do potrzeb — zły stan dróg krajowych (przebudowy i remonty dróg, z którymi wiążą się: ruch wahadłowy, objazdy, korki), ciągły wzrost liczby pojazdów poruszających się po drogach;
- zbyt mała liczba **parkingów** oraz niedostateczna powierzchnia istniejących, a także niski poziom zapewnianego na nich bezpieczeństwa ładunku; dla przedsiębiorców zajmujących się transportem wielkogabarytowym utrudnieniem jest niewłaściwe utwardzenie takich parkingów, zwłaszcza w okresie letnim, co powoduje wydłużenie czasu prowadzenia pojazdu ze względu na konieczność dojechania do miejsca postoju o odpowiednich parametrach;
- konieczność wywiązania się z przyjętych **zobowiązań przewozowych zagrożonych wysokimi karami umownymi** w razie niedotrzymania terminu dowozu towarów (dlatego często pracodawca decyduje się na podjęcie ryzyka popełnienia naruszenia, aby nie płać kary umownej i nie stracić kontrahenta, uwzględniając ewentualną sankcję za naruszenie w kosztach prowadzonej działalności);
- wzrost **kosztów przewozowych** związanych ze wzrostem cen paliw;
- błędy w zakresie przestrzegania przepisów popełniane przez kierowców.

W przypadku przedsiębiorców wykonujących **zadania przewozowe związane z przekraczaniem**

granicy wschodniej, fakt przekraczania granicy jest dużym utrudnieniem przyczyniającym się do powstawania naruszeń. Ustalając takie zadania, niejednokrotnie nie można przewidzieć płynności przekraczania granicy z uwagi na pracę służb granicznych.

W ocenie inspektorów pracy głównymi przyczynami naruszeń są:

- **sposób rozliczania i wynagradzania kierowców, tj. uzależnienie wysokości wynagrodzenia od liczby przejechanych kilometrów lub przewiezionego ładunku,**
- postępowanie kierowców, którzy niekiedy w **świadomy sposób naruszają przepisy** dotyczące czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku (sytuacja ta jest widoczna szczególnie przy kontrolach skargowych, gdzie ostatni okres pracy kierowcy — po zaistnieniu sporu — zawiera dużo więcej naruszeń niż okres wcześniejszy; fakt celowego naruszania przepisów potwierdzają również rozmowy z kierowcami w czasie udzielania porad oraz przyjmowania skarg),
- **niedostateczna znajomość** przepisów prawa pracy przez kierowców,
- **nieprawidłowa organizacja** przewozów i planowanie przejazdu kierowcy,
- **trudna sytuacja ekonomiczna** na rynku przewozowym,
- **zły stan dróg** krajowych.

Organy uprawnione do kontroli na podstawie *ustawy o transporcie drogowym*, w razie stwierdzenia naruszenia przepisów w zakresie czasu jazdy,

postoiu, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców, są zobowiązane do nałożenia na wykonującego przewozy drogowe lub inne czynności związane z tym przewozem — kary pieniężnej w drodze decyzji administracyjnej. Należy zaznaczyć, iż suma kar pieniężnych nałożonych podczas jednej kontroli nie może przekroczyć kwoty 30 000 zł w odniesieniu do kontroli w przedsiębiorstwie.

Inspektorzy pracy w 2010 r. wydali 566 decyzji, w wyniku których nałożono **kary pieniężne**

— z uwzględnieniem wyżej wskazanego ograniczenia — na łączną kwotę **4,1 mln zł**. Decyzje administracyjne nakładające kary pieniężne obejmowały łącznie 24,3 tys. naruszeń na kwotę 12,5 mln zł (zgodnie z taryfikatorem określonym w załączniku do *ustawy o transporcie drogowym*).

Oprócz działań kontrolnych, prowadzona była także kampania informacyjna „Czas pracy a wypadki drogowe”. Informacje dot. ww. kampanii zawarte są w rozdziale VII.

V.

WYNIKI
KONTROLI
UJĘTYCH
W PLANIE
ROCZNYM

911P

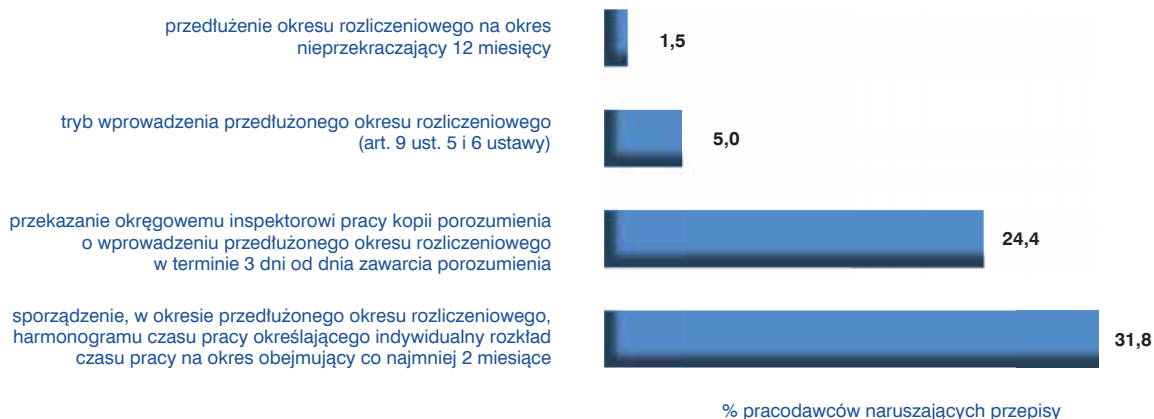
1. Funkcjonowanie ustawy antykrzysowej — kontrole zakładów różnych branż

W celu oceny funkcjonowania *ustawy o tagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125 poz. 1035, z późn. zm.)* inspektorzy pracy przeprowadzili 582 kontrole u 560 pracodawców, reprezentujących zakłady różnych branż. We wskazanych zakładach pracę świadczyło blisko

108 tys. pracowników, w tym prawie 42 tys. kobiet i 578 młodocianych.

Przedmiotem kontroli była w szczególności prawidłowość wprowadzenia u pracodawców przedłużonego okresu rozliczeniowego, tryb wprowadzania indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz — w stosunku do przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych — warunki objęcia pracownika przestojem ekonomicznym i poprawność obniżenia wymiaru czasu pracy.

Wykres 38. Wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego — naruszenia przepisów

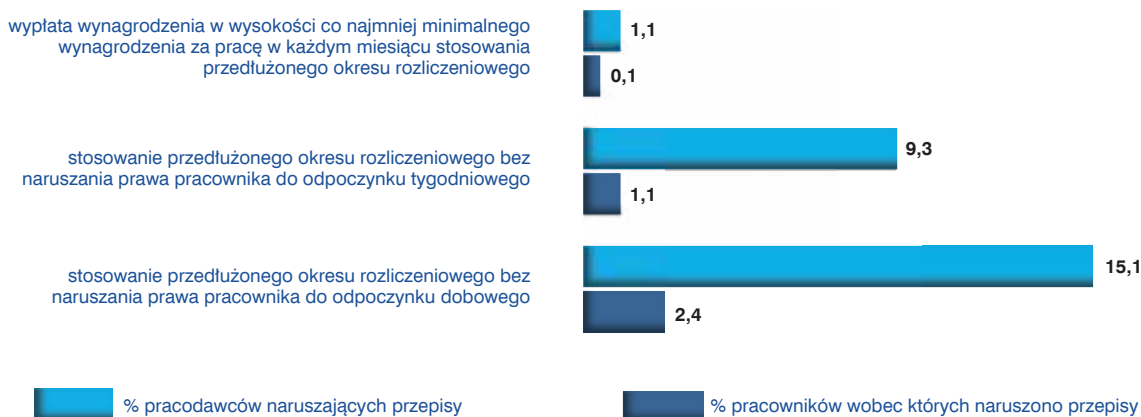


Źródło: dane PIP

Najwięcej nieprawidłowości ujawniono w zakresie sporządzania w trakcie przedłużonego okresu rozliczeniowego **harmonogramu czasu pracy określającego indywidualny rozkład czasu pracy** na okres obejmujący co najmniej 2 miesiące. Problem dotyczył blisko 1/3 kontrolowanych pracodawców. Nieco w mniejszym stopniu, bo

u co czwartego kontrolowanego pracodawcy, naruszono obowiązek przekazania okręgowemu inspektorowi pracy, w terminie 3 dni, **kopii porozumienia** o przedłużeniu okresu rozliczeniowego. Inne nieprawidłowości w zakresie wprowadzania i stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego stwierdzano sporadycznie.

Wykres 39. Stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Biorąc pod uwagę niewielki odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości, jak również niewielką liczbę pracowników których dotyczyły, stan przestrzegania ustawy w tym względzie można uznać za zadowalający.

Sporadycznie dochodziło do naruszeń w zakresie ustalenia czasu trwania przedłużonego okresu rozliczeniowego, trybu jego wprowadzenia oraz prawa pracownika do wynagrodzenia w wysokości równej co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w każdym miesiącu stosowania przedłużonego okresu.

Nie odnotowano znaczących uchybień przy wprowadzaniu indywidualnego rozkładu czasu pracy. Najwięcej nieprawidłowości ujawniono w zakresie trybu jego wprowadzania (naruszenie stwierdzono u blisko 5% kontrolowanych pracodawców) oraz przestrzegania uprawnienia pracownika do odpoczynku (u blisko 12% kontrolowanych pracodawców nie przestrzegano odpoczynku dobowego, a u ponad 5% tygodniowego). **Problem ten nie dotknął jednak szerokiej grupy pracowników (odpowiednio 4,6% oraz 1,1%).**

Z zadowoleniem należy przyjąć fakt, że przy okazji kontroli 288 wniosków pracowników o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy na podstawie art. 11 ustawy, **tylko w jednym przypadku stwierdzono naruszenie przepisów**, a na 167 przypadków, w których odmówiono pracownikowi uwzględnienia jego wniosku, nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości.

W zakresie realizacji postanowień ustawy dotyczących uprawnień przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych, nieprawidłowości ujawniono tylko u jednego pracodawcy (na 30 skontrolowanych w tym zakresie).

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów ustawy nie budzi większych zastrzeżeń. Jako główną przyczynę ujawnionych naruszeń inspektorzy pracy wskazywali nieznaną im przepisów ustawy oraz ich błędną interpretację przez pracodawców.

Pomimo szeroko zakrojonej kampanii informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy, część wprowadzonych rozwiązań, w szczególności dotyczących przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych, spotyka się z **małym zainteresowaniem. Jako powód, partnerzy społeczni wskazują zbyt rygorystyczne kryteria**, które muszą spełnić przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, aby uzyskać ustawowe świadczenia, a także relatywnie niskie korzyści z ich wprowadzenia w zakładzie pracy.

Jednakże odbiór wprowadzonych rozwiązań przez większość pracodawców jest pozytywny.

Pomimo, że niektóre regulacje uważane są przez przedsiębiorców za nieprecyzyjne oraz zawierające szereg luk prawnych, postuluje się, aby niektóre z nich, np. indywidualny rozkład czasu pracy, czy też możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego, zostały włączone do Kodeksu pracy.

Równoległe z działaniami kontrolnymi, prowadzona była kampania informacyjna „Pakiet antykryzysowy”, omówiona w rozdziale VII.

2. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy

A. Kontrole placówek ochrony zdrowia

Celem kontroli było sprawdzenie realizacji przez świadczeniodawców obowiązków związanych z podwyższeniem wynagrodzeń w zakresie wynikającym z ustawy z dnia 22 lipca 2006 roku o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń oraz art. 59a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 roku o zakładach opieki zdrowotnej, jak również prawidłowości wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

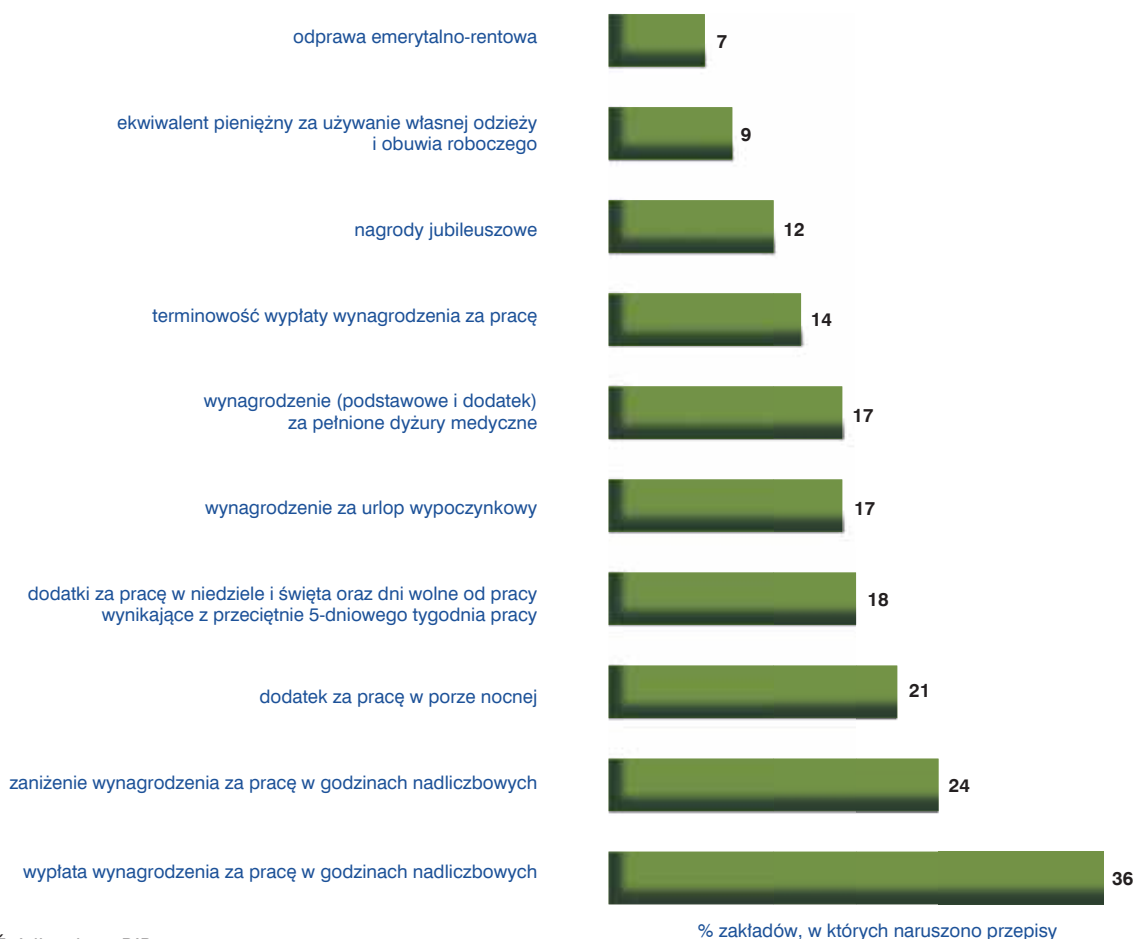
Przeprowadzono 283 kontrole w 281 zakładach opieki zdrowotnej przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych. W zakładach tych zatrudnionych było 125,4 tys. pracowników, w tym ponad 103,6 tys. kobiet oraz 30 młodocianych. Prawie 80% skontrolowanych zakładów to zakłady publiczne (własność państwowa i samorządowa).

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili u 32% pracodawców (z grupy placówek zatrudniających powyżej 20 pracowników), nieprawidłowości w zakresie **regulaminu wynagradzania**. W 4 kontrolowanych zakładach nie ustalono zasad wynagradzania pracowników i przyznawania innych świadczeń ze stosunku pracy, zaś uchybienia w zakresie obowiązującego w zakładzie regulaminu wynagradzania ujawniono w 87 zakładach. Polegały one na ustaleniu w sposób niezgodny z przepisami prawa pracy m.in. wynagrodzenia za dyżur medyczny, dodatków za pracę w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, dodatku za pracę w porze nocnej, a także zasad naliczania i wypłacania nagród

jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych. Podkreślić należy, że prawidłowe postanowienia regulaminu wynagradzania mają istotne znaczenie dla właściwego naliczenia wynagrodzenia za wyko-

naną pracę. Nieprecyzyjne przepisy wewnętrzza-
kładowe powodują błędy w ustalaniu i wypłacaniu
wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych ze
stosunku pracy.

**Wykres 40. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy w placówkach ochrony zdrowia
— naruszenia przepisów**



Źródło: dane PIP

Podczas kontroli inspektorzy ustalili, że najczęściej naruszane były przepisy dotyczące **wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych**. W 36% skontrolowanych zakładów pracodawcy nie wypłacili 871 pracownikom należnego wynagrodzenia z tego tytułu, zaś w 24% zaniżyli jego wysokość 470 pracownikom.

Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę inspektorzy stwierdzili w 18% skontrolowanych zakładów. W 14% skontrolowanych zakładów wystąpiły **naruszenia przepisów przy dokonywaniu potrąceń z wynagrodzenia za pracę**. Pracodawcy przed dokonaniem potrą-

cenia należności innych niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu pracy, nie uzyskali pisemnej zgody pracownika lub dokonali potrąceń z naruszeniem kwoty wolnej od potrąceń.

Incydentalny charakter miały natomiast naruszenia przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia za gotowość do udzielania świadczeń zdrowotnych (3% zakładów), wynagrodzenia przysługującego w razie wezwania do zakładu w czasie pełnienia gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych (2%), dodatku za pracę w zespole wyjazdowym pogotowia ratunkowego (1,7%), wynagrodzenia stażystów (1,7%), dodatku za

wystugę lat (3%), odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (3,5%), wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (4,6%), wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (2%).

Ponadto **u co piątego pracodawcy** ujawniono nieprawidłowości w zakresie realizacji przez świadczeniodawców **obowiązków związanych z podwyższeniem wynagrodzeń** wynikających z ustawy z dnia 22 lipca 2006 roku o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń oraz art. 59a z ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Najczęstszym uchybieniem było **niezachowanie trybu konsultacji** z organizacjami związkowymi lub pracownikami, przy podziale środków na wzrost wynagrodzeń. U ponad 5% kontrolowanych pracodawców stwierdzono nieprawidłowości związane z ustaleniem kwoty przeznaczonej na wzrost wynagrodzeń, wynikającej z art. 59a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. **W 6 publicznych zakładach opieki zdrowotnej pracodawcy nie podjęli żadnych działań mających na celu wykonanie obowiązku przeznaczenia nie mniej niż 40% kwoty, o którą wzrosło zobowiązanie Narodowego Funduszu Zdrowia, na wzrost wynagrodzeń** osób zatrudnionych w zakładzie. Przykładowo: kontrolujący ujawnili, że w jednym ze szpitali pracodawca nie przeznaczył kwoty prawie 3,7 mln zł (stanowiącej 40% kwoty, o którą wzrosło zobowiązanie z tytułu zawartych kontraktów na rok 2009 w stosunku do roku 2008) na wzrost wynagrodzeń osób zatrudnionych w zakładzie, a w kolejnych szpitalach kwoty 2,9 mln zł i kwoty 1,8 mln zł. W 9 publicznych zakładach inspektorzy ujawnili **zaniżenie przez pracodawców kwot przeznaczonych na wzrost wynagrodzeń**. Np. w jednym ze szpitali pracodawca nie przeznaczył na podwyżki wynagrodzeń całej kwoty stanowiącej 40% różnicy między kontraktami zawartymi w 2008 i 2009 roku (nie przekazano kwoty 220,9 mln złotych).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, inspektorzy wydali 89 **decyzji płacowych** oraz 1244 wnioski zawarte w 232 **wystąpieniach**. Wskazać należy, że w **trakcie kontroli 43 pracodawców wypłaciło 2133 pracownikom należne wynagrodzenia** za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 1,9 mln zł, co nie wymagało już kierowania przez inspektorów pracy wniosków w tym zakresie. W związku z ujawnionymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy nałożyli **63 mandaty karne** na łączną kwotę 75,3 tys. złotych, skierowali

8 wniosków do sądu oraz zastosowali **55 środków wychowawczych**. **Do prokuratury skierowano 2 zawiadomienia** dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa. W obydwu przypadkach postępowanie zostało umorzone przez prokuraturę.

Jedną z najczęściej występujących **przyczyn** naruszeń przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy była **nieznajomość obowiązujących przepisów** prawa przez kierownictwo zakładu oraz pracowników zajmujących się sprawami kadrowo-płacowymi. Prawidłowość obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub za czas pełnienia dyżuru medycznego jest integralnie związana z problemem rozliczania czasu pracy pracowników. **Niewłaściwe ustalenie liczby przepracowanych godzin nadliczbowych lub liczby godzin pełnienia dyżuru medycznego, automatycznie powodowało zaniżenie z tego tytułu wynagrodzenia**. Jedną z przyczyn nieprawidłowości były wątpliwości interpretacyjne związane z art. 59a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej.

Niewłaściwa metoda i pomyłki w obliczaniu świadczeń pieniężnych były przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie **obliczania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia i dodatków za dyżur medyczny, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych**. Najwięcej wątpliwości pracodawców, przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub za czas dyżuru medycznego, budziło pojęcie tzw. *normalnego wynagrodzenia*.

Jako kolejną przyczynę należy wskazać **brak właściwego nadzoru** ze strony osób pełniących funkcje kierownicze oraz **nieprawidłowy obieg dokumentów** związanych z naliczeniem świadczeń pieniężnych.

Wśród innych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić **wadliwe źródła prawa wewnątrzzakładowego**. Nieprawidłowe zapisy regulaminu wynagradzania miały wpływ na naliczanie świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom. W sporadycznych przypadkach nieprawidłowości wystąpiły w związku z brakiem środków finansowych.

W efekcie realizacji 82 decyzji płacowych **pracodawcy wypłacili 3361 pracownikom należne wynagrodzenia i inne świadczenia** ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 1,7 mln złotych, a dzięki realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach — należności dla prawie 11,2 tys. pracowników

na kwotę 9 mln złotych. Z powyższej kwoty, prawie 6,5 mln złotych stanowi wzrost wynagrodzenia (wynikający z art. 59a ustawy o zoz) dla 4158 pracowników.

Wyniki kontroli w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych — wskazują na potrzebę dalszych działań kontrolno-nadzorczych w zakładach opieki zdrowotnej, w obszarach najczęściej powtarzających się nieprawidłowości.

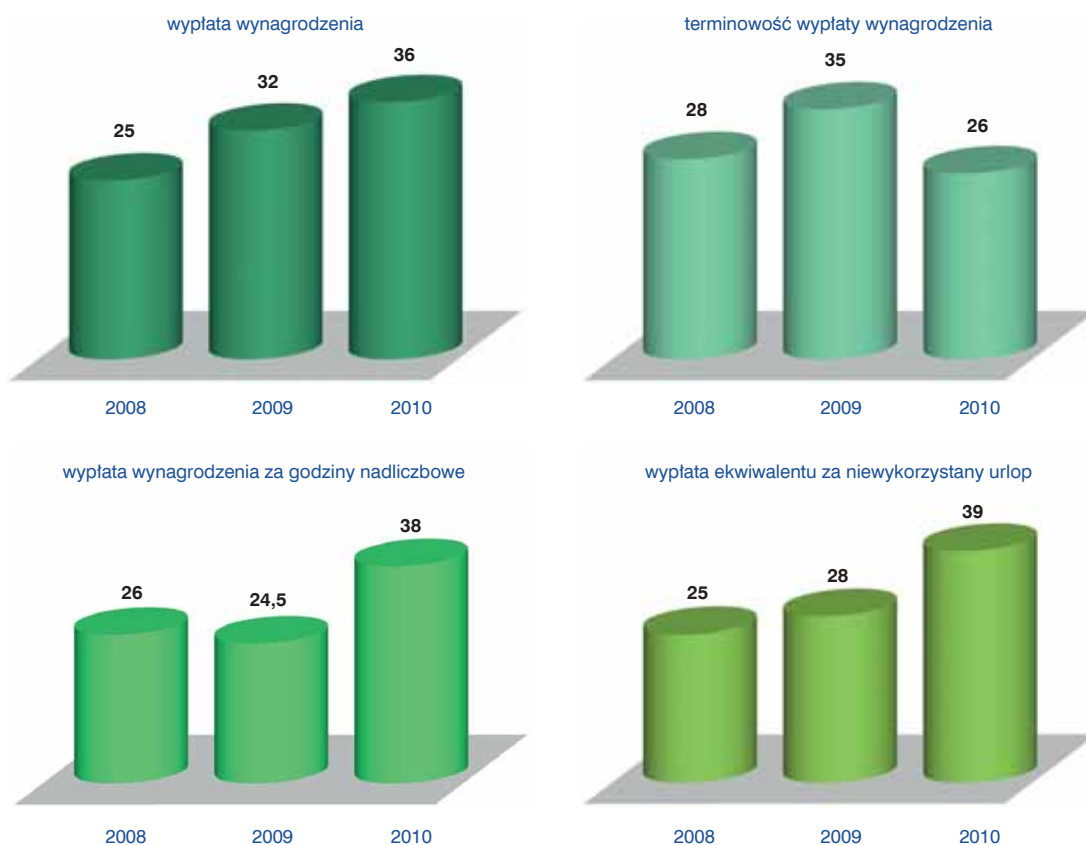
Niezwykle istotne, obok działalności kontrolnej, jest upowszechnianie wiedzy na temat należności pracowniczych. Rodzaj ujawnionych nieprawidłowości, jak również ich przyczyny, świadczą bowiem

o braku dostatecznej wiedzy w tym zakresie, przez kierownictwo zakładu oraz pracowników merytorycznych zajmujących się sprawami kadrowo-płacowymi.

B. Kontrole zakładów różnych branż

W 2010 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 1680 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy u 1563 pracodawców. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie prawie 129,6 tys. pracowników, w tym 60,8 tys. kobiet i 760 młodocianych.

Wykres 41. Wypłata wynagrodzenia (w tym za godziny nadliczbowe) oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop — % pracodawców naruszających przepisy



Źródło: dane PIP

Wyniki kontroli wskazują na wzrost skali nieprawidłowości przy wypłacie świadczeń pracowniczych. Brak wypłaty należnego ekwiwalentu za urlop oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stwierdzono odpowiednio u 39%

i 38% skontrolowanych pracodawców. Ponad jedna trzecia kontrolowanych pracodawców nie wypłacała pracownikom wynagrodzenia za pracę, a co czwarty kontrolowany — nie przestrzegał terminu wypłaty wynagrodzenia.

Wykres 42. Wypłata innych należności ze stosunku pracy — naruszenia przepisów



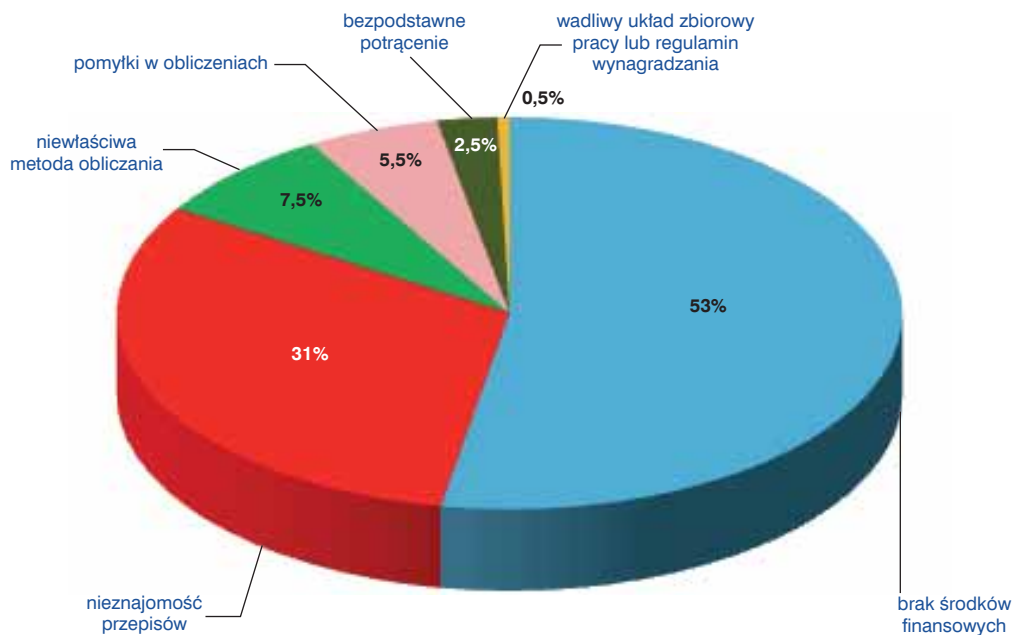
Źródło: dane PIP

Niewielka skala naruszeń dotyczyła wypłaty dodatku stażowego, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych, wynagrodzenia za urlop, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, świadczeń pieniężnych zasądzonych prawomocnym orzeczeniem sądowym.

Najczęstszą przyczyną ujawnionych naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę

i innych świadczeń ze stosunku pracy stanowił brak środków finansowych na wypłaty oraz niezajomość obowiązujących przepisów. Rzadko powodem niewypłacenia świadczenia w należytej wysokości było przyjęcie niewłaściwej metody naliczania świadczeń lub pomyłki w obliczeniach.

Wykres 43. Przyczyny naruszeń przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń



Źródło: dane PIP

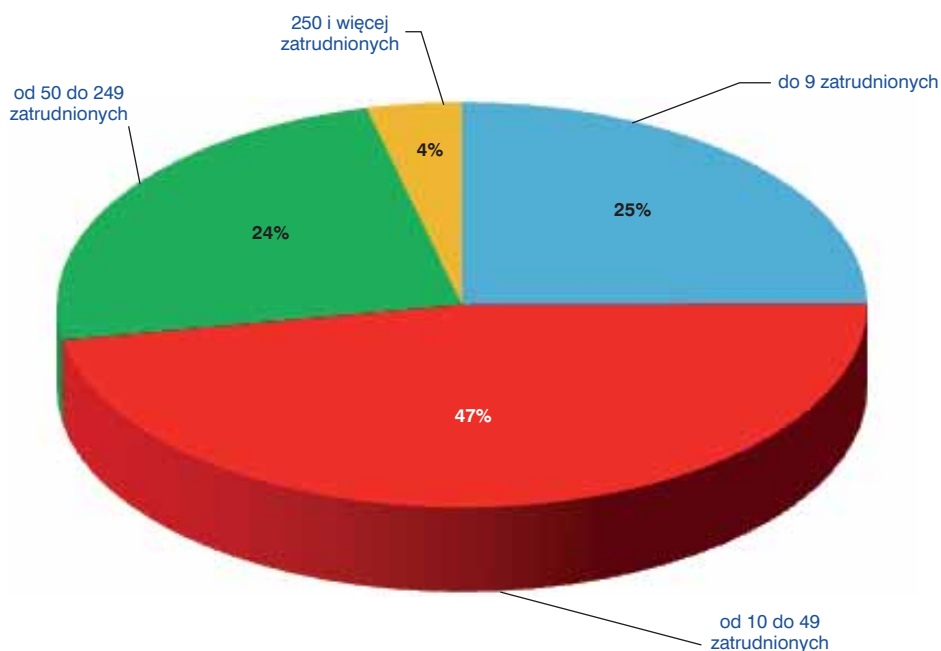
W opinii pracodawców trudności finansowe skutkujące brakiem środków pieniężnych na wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych są wynikiem wciąż trwającego kryzysu gospodarczego. **Kontrolowani przedsiębiorcy wskazywali na problem związany z wprowadzeniem znacznych ograniczeń w zakresie pozyskiwania źródeł finansowania prowadzonej działalności, m.in. w wyniku zaostrzenia polityki kredytowej.** W opinii pracodawców istotnym elementem mającym wpływ na ich kondycję finansową są także wysokie koszty pracy oraz inne obciążenia fiskalne.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy wskazują jednak na niepokojące zjawisko polegające na kredytowaniu się przedsiębiorców kosztem pracowników, poprzez niewypłacanie wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych i przeznaczanie **zaoszczędzonych w ten sposób środków na realizację innych zobowiązań pracodawcy.** Praktyka przerzucania na pracownika ryzyka gospodarczego prowadzonej działalności jest niedopuszczalna i jako naruszająca prawa pracownicze musi spotykać się ze zdecydowaną reakcją ze strony organu powołanego do kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.

Należy zauważyć, że nieprzestrzeganie przez pracodawców przepisów prawa pracy z zakresu wypłaty świadczeń ze stosunku pracy często jest tolerowane przez pracowników z obawy przed utratą pracy. Sytuacja taka ma najczęściej miejsce, gdy z powodu braku środków finansowych pracodawcy wypłacają na bieżąco jedynie wynagrodzenie zasadnicze, niewywiązując się z obowiązku wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, takich jak różnego rodzaju dodatki czy premie. Coraz częściej podczas kontroli można też spotkać się z **przypadkami wypłacania wynagrodzenia w ratach.** Informacje o nieprawidłowościach w zakresie wypłaty należności pracowniczych zgłaszane są często dopiero po ustaniu zatrudnienia przez pracowników, którzy chcąc doprowadzić do wyegzekwowania zaległych świadczeń zwracają się o pomoc do inspektorów pracy.

Nieprawidłowości w zakresie wypłaty należności pracowniczych występują przede wszystkim w małych zakładach pracy, w których pracodawcy sami zajmują się zagadnieniami kadrowo-płacowymi lub powierzają je pracownikom nieposiadającym odpowiednich kwalifikacji i nieznającym lub niewłaściwie interpretującym przepisy określające zasady obliczania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Wykres 44. Struktura decyzji płacowych wg wielkości zakładów



Źródło: dane PIP

Istotny problem stanowią też przypadki faktycznego zaprzestania przez pracodawcę prowadzenia działalności gospodarczej, bez formalnego uregulowania tego stanu zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, a więc bez przeprowadzenia postępowania upadłościowego lub likwidacyjnego. **Sytuacja prawna pracowników, którym nie wypłacono wynagrodzeń, a pracodawca przestał istnieć z dnia na dzień, jest bardzo trudna i w praktyce uniemożliwia skuteczne dochodzenie należnych świadczeń.**

Mając na uwadze znaczne zwiększenie w roku sprawozdawczym skali stwierdzonych nieprawidłowości, PIP w dalszym ciągu będzie monitorować stan przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy ze szczególnym uwzględnieniem skarg pracowniczych, kontynuując jednocześnie działania prewencyjne służące upowszechnianiu wiedzy na temat obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy.

3. Czas pracy

A. Czas pracy w placówkach ochrony zdrowia

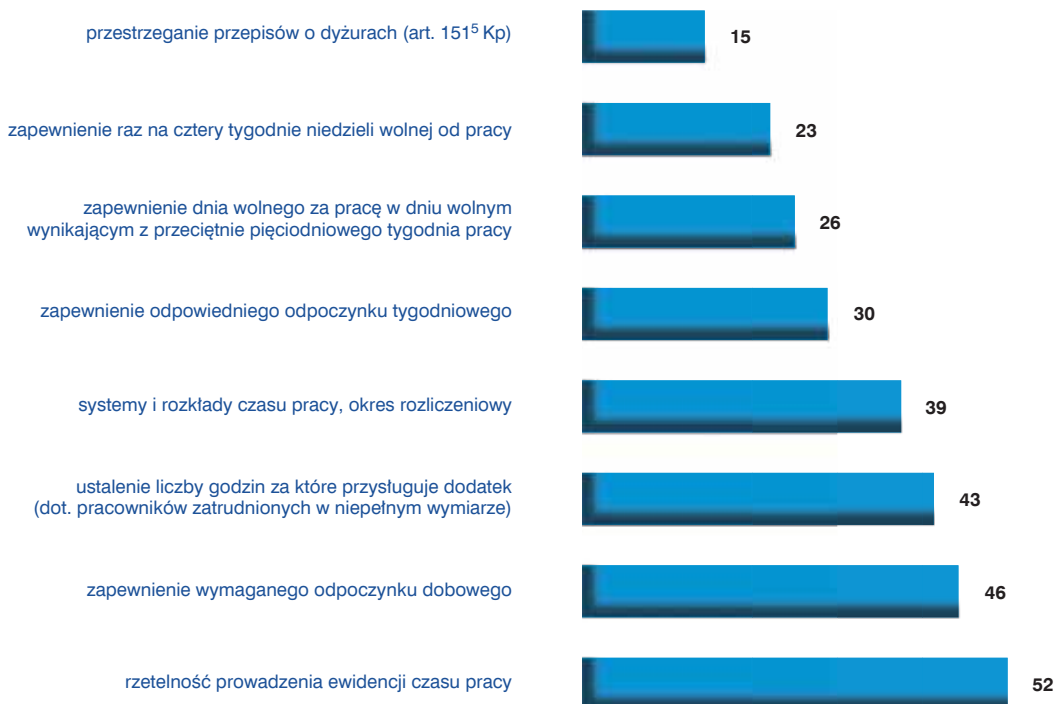
Celem kontroli było sprawdzenie prawidłowości stosowania przepisów o czasie pracy po

zmianach obowiązujących od 1 stycznia 2008 roku w związku z nowelizacją ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 roku o zakładach opieki zdrowotnej, między innymi w zakresie dyżurów medycznych, zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz skróconego czasu pracy.

Przeprowadzono 295 kontroli w zakresie czasu pracy w 294 zakładach opieki zdrowotnej przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych. W zakładach tych zatrudniano łącznie 123,2 tys. pracowników, w tym 101,7 tys. kobiet oraz 30 młodocianych. Ponadto w skontrolowanych zakładach 10,4 tys. osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Usługi medyczne na rzecz skontrolowanych zakładów świadczyło 14,5 tys. podmiotów gospodarczych, w tym w ramach indywidualnej praktyki lekarskiej, specjalistycznej praktyki lekarskiej, grupowej praktyki lekarskiej, indywidualnej praktyki pielęgniarskiej, niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Zakłady publiczne (własność państwowa i samorządowa) stanowiły 76% skontrolowanych zakładów.

Wykres 45. Czas pracy w placówkach ochrony zdrowia — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

% podmiotów w danej branży naruszających przepisy

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najczęstsze uchybienia były związane z **ewidencją czasu pracy** — w ponad połowie zakładów stwierdzono nierzetelne jej prowadzenie. Kontrolujący ujawnili przypadki **nieewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, czasu przeznaczanego na przekazanie zmiany przez pielęgniarki, czasu dyżuru medycznego, dni i godzin pozostawiania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych**. Stwierdzono również przypadki ewidencjonowania pracy w innych dniach niż praca faktycznie była wykonywana oraz niewykazywania w ewidencji liczby godzin pracy w poszczególnych dniach, by uniknąć ujawnienia pracy w godzinach nadliczbowych. W kilku zakładach stwierdzono, że pracodawcy prowadzili ewidencję czasu pracy w formie indywidualnych rocznych kart ewidencji czasu pracy, jednakże w kartach tych wskazywane były wyłącznie dni niewykonywania pracy (urlop wypoczynkowy, czas niezdolności do pracy), bez odnotowania czasu pracy przepracowanego w danej dobie pracowniczej. Ujawniono też przypadki prowadzenia przez pracodawców ewidencji czasu pracy jedynie dla pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy, świadczących pracę od poniedziałku do piątku. Dla pozostałych pracowników pracodawcy nie prowadzili indywidualnych kart ewidencji czasu pracy.

Kolejna nieprawidłowość, to zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o co najmniej **11-godzinny nieprzerwanym odpoczynku dobowym**, a także przepisów dotyczących **odpoczynku tygodniowego**. W blisko połowie skontrolowanych zakładów (w większości publicznych), inspektorzy pracy stwierdzili niezapewnienie nieprzerwanego odpoczynku dobowego, a w 30% — tygodniowego. W szczególności dotyczyło to lekarzy, pracowników medycznych z wyższym wykształceniem, a także pielęgniarek i techników rtg. Uchybienia te związane były z **planowaniem zbyt długiego dnia pracy, polecaniem pełnienia zbyt długich dyżurów medycznych**, zobowiązaniem pracowników (lekarzy, pielęgniarek, techników rtg) do pozostawiania poza zakładem pracy w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych.

W jednym ze szpitali zatrudnione na bloku operacyjnym pielęgniarki **świadczyły pracę i pozostawały poza zakładem pracy w dyspozycji pracodawcy (w gotowości do udzielania**

świadczeń medycznych) nieprzerwanie przez 48 godzin, 96 godzin, a nawet 144 godziny, bez zapewnienia co najmniej 11-godzinnego odpoczynku dobowego.

Stwierdzono również u wielu pracodawców **niezapewnienie pracownikom pełniącym dyżury medyczne** (tj. lekarzom i innym pracownikom posiadającym wyższe wykształcenie wykonującym zawód medyczny) **co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru**. W skrajnych przypadkach pracownicy ci **świadczyli pracę i pełnili dyżury medyczne nieprzerwanie przez 55 godzin i 35 minut; 79 godzin i 35 minut; a nawet 103 godziny i 35 minut**.

Kontrole ujawniły istnienie niepokojącego zjawiska związanego z pełnieniem dyżurów medycznych. Brak wystarczającej liczby lekarzy skłaniał pracodawców do zawierania z nimi „umów kontraktowych” w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej, na udzielanie świadczeń zdrowotnych po godzinach normalnej pracy w charakterze pracownika. Stwierdzono przypadki zawarcia takich umów ze wszystkimi lekarzami zatrudnionymi w zakładzie. Po zakończonym dyżurze kontraktowym, lekarzom nie udzielano czasu wolnego przeznaczanego na odpoczynek. Kontrole ujawniły **przypadki pracy poszczególnych pracowników w liczbie 31 godzin, a nawet 48 godzin bez przerwy — kolejno w ramach umowy o pracę, a następnie w ramach umowy kontraktowej**. Stwierdzono również, że pracodawcy w celu zapewnienia całodobowej opieki lekarskiej zawierają umowy z niepublicznymi zakładami opieki zdrowotnej na udzielanie świadczeń zdrowotnych — pełnienie dyżurów medycznych po godzinach normalnej ordynacji. Na podstawie tych umów pracownicy szpitala pełnią dyżury medyczne w ramach stosunku prawnego zawartego z niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej. **Rozwiązania te w swoim założeniu powodują wykonywanie pracy tego samego rodzaju i w tym samym miejscu pracy, bez zachowania wymaganego odpoczynku dobowego**.

W jednym ze szpitali, na podstawie umów zawartych z dwoma zoz, pracownica z wyższym wykształceniem wykonująca zawód medyczny świadczyła pracę i pełniła dyżury medyczne **bez wymaganego odpoczynku tygodniowego przez pół roku**.

Częstym uchybieniem było **nieustalenie w umowie o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy — liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych**. Uchybienie to dotyczyło ponad 40% pracodawców.

Nieprawidłowości polegające na **nieokreśleniu lub nieprawidłowym określeniu — w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu — systemów i rozkładów czasu pracy oraz długości okresu rozliczeniowego** ujawniono w około 40% skontrolowanych zakładów. Prawie 5% pracodawców nie ustaliło w wewnętrzzakładowych źródłach prawa pracy systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego, a ponad 34% pracodawców ustaliło w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa (polegający na wprowadzeniu do regulaminu — zadaniowego czasu pracy lub pracy w ruchu ciągłym, nieokreśleniu 8 godzin pory nocnej, niedostosowaniu zapisów w zakresie dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy do przepisów o zakładach opieki zdrowotnej).

W 30% skontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej, a w co czwartym — tygodniowej normy czasu pracy.

Kontrolujący ujawnili przypadki planowania pracy w wymiarze przekraczającym maksymalny dopuszczalny dobowy wymiar czasu pracy w systemie, w którym pracownik świadczył pracę. Uchybienia polegały na **dwukrotnym wykonywaniu pracy w tej samej dobie pracowniczej zarówno przez personel medyczny** (tj. pielęgniarki, techników rtg, techników kardiologii inwazyjnej), jak i pracowników obsługi (tj. gospodarczych, kuchni). Podobne uchybienia dotyczyły planowania pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy.

Stwierdzono również przypadki nieprzestrzeżenia przez pracodawców skróconych norm czasu pracy. W kilku szpitalach lekarze radiolodzy (objęci 5-godzinną dobową normą czasu pracy) wykonywali pracę przez 13 lub 15 godzin w dobie pracowniczej. Problemem było także planowanie i świadczenie pracy przez techników rtg (objętych 5-godzinną dobową normą czasu pracy) dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej w łącznym wymiarze przekraczającym maksy-

malny dobowy wymiar czasu pracy, co stanowiło planowanie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Niepokojącym zjawiskiem są liczne przypadki zatrudniania pracowników wykonujących pracę w skróconych normach czasu pracy — w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej i średniotygodniowej normy czasu pracy.

W 15% kontrolowanych zakładów inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w zakresie przestrzegania **przepisów o dyżurach wynikających z art. 151⁵ Kodeksu pracy**. Dotyczyły one 216 pracowników, w przeważającej większości **techników rtg, pielęgniarek oddziałów zabiegowych oraz pracowników obsługi. Pracodawcy polecali tym pracownikom pełnienie dyżurów 16- lub 24-godzinnych** w zakładzie pracy lub „pod telefonem”. Ww. pracownicy poza normalnymi godzinami pracy oraz w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, pozostawali w dyspozycji pracodawcy przez 16 lub 24 godziny. Wskazana organizacja pracy naruszała prawo pracowników zarówno do 11-godzinnego odpoczynku w ciągu doby, jak również do 35 godzin odpoczynku w ciągu tygodnia.

Nieprawidłowości dotyczące **zapewnienia dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym** ujawniono u 26% kontrolowanych pracodawców (dotyczyły one 476 pracowników, którym nie zapewniono 1746 dni wolnych). Wykazane uchybienia wynikają z zatrudniania, w większości przypadków, pracowników zakładu diagnostyki obrazowej, transportu sanitarnego, działu technicznego oraz bloku operacyjnego powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym. W 23% kontrolowanych zakładów pracodawcy nie zapewnili 281 pracownikom, przynajmniej raz na cztery tygodnie, niedzieli wolnej od pracy.

U prawie 5% kontrolowanych pracodawców ujawniono **nieprzestrzeganie przepisów dotyczących klauzuli „opt-out”**. Inspektorzy stwierdzili, że **lekarze świadczyli pracę powyżej przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, pomimo niewyrażenia zgody na takie zatrudnienie**. Ujawniono również przypadki świadczenia pracy przez lekarzy i pracowników medycznych z wyższym wykształceniem (którzy wyrazili zgodę na pracę w wymiarze przekraczają-

cym 48 godzin na tydzień) po 88 godzin 25 minut, a nawet 96 godzin 40 minut przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym (zamiast 78 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 1639 wniosków w 276 **wystąpieniach**, a w związku z wykroczeniami przeciwko prawom pracownika nałożyli 87 **mandatów** karnych na łączną kwotę 102,7 tys. złotych, zastosowali 87 **środków wychowawczych** i skierowali 8 **wniosków do sądu**.

Wyniki działań kontrolno-nadzorczych inspektorów pracy w 2010 roku wskazują, że stan przestrzegania przepisów o czasie pracy w zakładach opieki zdrowotnej nie jest zadowalający i w niektórych obszarach uległ pogorszeniu w stosunku do 2008 roku. Niepokojącym zjawiskiem jest odnotowany w 2010 roku wzrost skali nieprawidłowości w zakresie ewidencji czasu pracy. Problem dotyczył ponad połowę kontrolowanych pracodawców (w 2008 roku — co dziesiątego). Szczególnie niepokoi również wzrost skali naruszeń dotyczących zatrudniania powyżej maksymalnych norm czasu pracy z naruszaniem prawa do odpoczynku (w 2010 r. 46% kontrolowanych pracodawców nie zapewniło pracownikom odpoczynku dobowego; w 2008 — 7% pracodawców). Pracodawcy chcąc sprostać potrzebie zapewnienia całodobowej opieki, stosują również rozwiązania będące próbą **omijania przepisów o czasie pracy**. Rozwiązania te w swoim założeniu powodują **wykonywanie przez pracownika pracy tego samego rodzaju i w tym samym miejscu pracy, bez zachowania wymaganego odpoczynku w warunkach, w których praca jest świadczona na podstawie kilku stosunków prawnych**, w tym na podstawie umowy o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne, zawartej przez pracodawcę z indywidualną lub specjalistyczną praktyką lekarską, pielęgniarską, lub **też na podstawie drugiego stosunku prawnego zawartego przez pracownika z firmą zewnętrzną**. W praktyce powoduje to, że **pracownicy medyczni kontynuują pracę bez wymaganego odpoczynku, co zważywszy na jej charakter jest niedopuszczalne**.

Najczęściej obserwowanymi i zgłaszanymi przez inspektorów pracy **przyczynami** naruszeń przepisów o czasie pracy pozostają: niewłaściwa interpretacja przepisów prawa pracy i brak odpowiedniej wiedzy, zwłaszcza w zakresie zmian obowiązujących od 1 stycznia 2008 roku w związku z nowelizacją *ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej*. Niejasność i niespójność niektórych przepisów zawartych w *ustawie o zakładach opieki zdrowotnej* i Kodeksie pracy czyni je mało zrozumiałymi i powoduje trudności w stosowaniu w praktyce. Częstą przyczyną jest brak właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej nad osobami, których obowiązkiem jest m.in. planowanie i rozliczanie czasu pracy podległego personelu. W wielu zakładach inspektorzy ujawnili brak woli stosowania przez pracodawców przepisów prawa — jako przykład wskazują zawieranie umów z podmiotami gospodarczymi, w tym z niepublicznymi zakładami opieki zdrowotnej — na udzielanie świadczeń zdrowotnych w ramach medycznych dyżurów lekarskich ze wskazaniem lekarzy (pracowników szpitala) uprawnionych do realizacji określonych w umowie świadczeń zdrowotnych. O braku woli stosowania przepisów o czasie pracy świadczyć może również fakt zobowiązywania zatrudnionych pielęgniarek do pozostawiania poza zakładem pracy (przez 16 lub 24 godziny) w gotowości do udzielania świadczeń medycznych. W ocenie kontrolujących jedną z przyczyn są nasilające się **braki kadrowe pracowników medycznych w grupach zawodowych: lekarzy, pielęgniarek oraz techników rtg**. Skutkiem tego **jest większe obciążenie pracą zatrudnionych pracowników medycznych i niezapewnienie im odpoczynków (dobowych, tygodniowych) oraz odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy**. Wśród innych powodów tego stanu należy wymienić względy ekonomiczne. **Dążenie do obniżania kosztów działalności zakładu**, w tym oszczędzanie na kosztach pracy poprzez zmniejszanie zatrudniania skutkuje naruszeniem przepisów o czasie pracy. Coraz częściej pracodawcy zobowiązują pracowników medycznych (nieposiadających wyższego wykształcenia) do pełnienia dyżurów (na podstawie Kodeksu pracy) po godzinach normalnej pracy, bez zapewnienia przewidzianego prawem odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz odpowiedniej liczby dni wolnych.

W ocenie pracodawców przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości są niewystarczające środki

finansowe na działalność statutową zakładu, co wymusza konieczność poszukiwania oszczędności, w tym ograniczania kosztów pracy. Wielu pracodawców jako powody tego stanu wskazuje braki kadrowe w grupach zawodowych lekarzy, pielęgniarek i techników rtg oraz niejasność i niespójność niektórych przepisów *ustawy o zakładach opieki zdrowotnej* i Kodeksu pracy.

Ustalony w wyniku przeprowadzonych kontroli stan przestrzegania przepisów o czasie pracy — wskazuje na potrzebę kontynuowania w 2011 roku przez Państwową Inspekcję Pracy działań kontrolno-nadzorczych w zakładach opieki zdrowotnej.

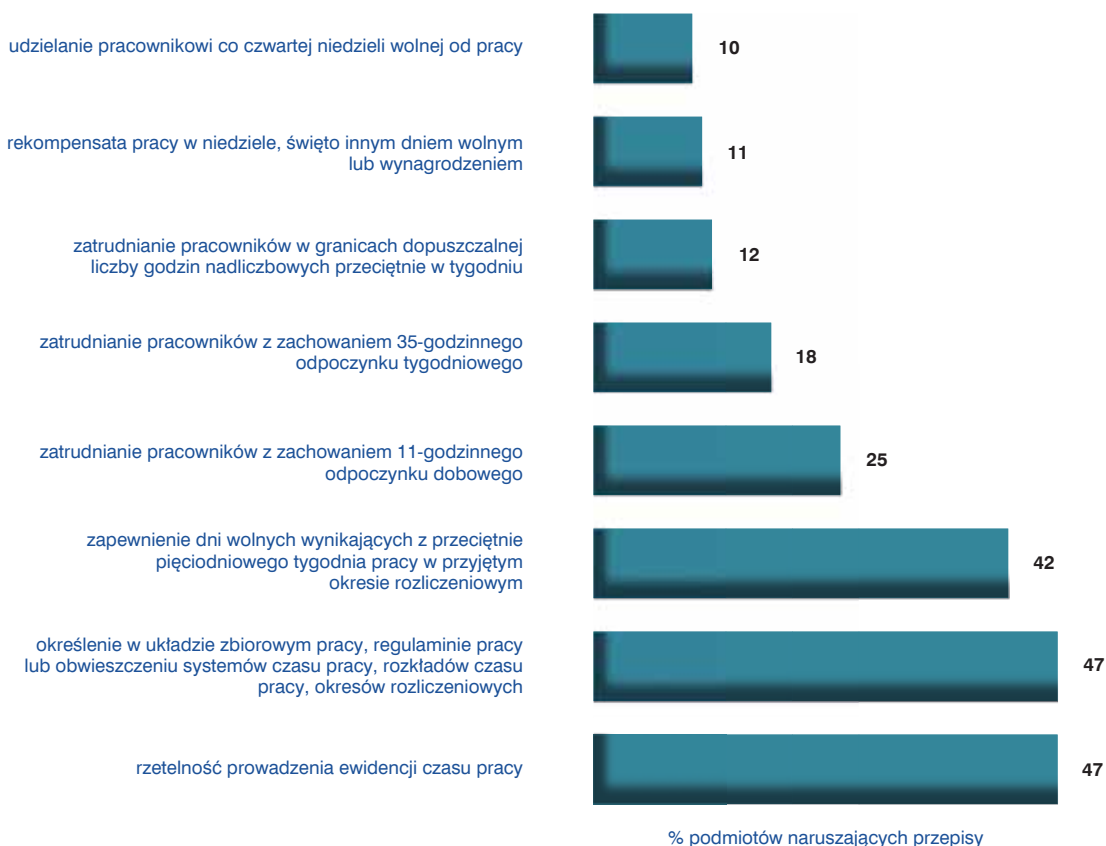
Wskazane jest także podjęcie działań służących upowszechnianiu wiedzy na temat przestrzegania przepisów o czasie pracy, po zmianach dokonanych z początkiem 2008 roku w związku z nowelizacją *ustawy o zakładach opieki zdrowotnej*,

między innymi w zakresie dyżurów medycznych, zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz skróconego czasu pracy — zarówno w ramach kontroli, jak też różnego rodzaju działań promocyjnych. **Rodzaj ujawnionych nieprawidłowości, jak również ich przyczyny, świadczą bowiem o braku dostatecznej wiedzy w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy u osób kierujących pracownikami oraz zarządzających placówkami służby zdrowia.**

B. Czas pracy w zakładach różnych branż

W 2010 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1386 kontroli dotyczących czasu pracy w zakładach różnych branż. Objęto nimi 1356 pracodawców zatrudniających łącznie prawie 154,7 tys. pracowników (w tym 75,2 tys. kobiet i 689 młodocianych).

Wykres 46. Czas pracy w zakładach różnych branż — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP



Źródło: dane PIP

W porównaniu do 2009 r. uwagę zwraca **dwukrotny wzrost liczby kontrolowanych pracodawców, którzy nie zapewnili pracownikom dnia wolnego** w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Niepokój budzi również zjawisko polegające na **powtórny zatrudnianiu pracownika w trakcie tej samej doby pracowniczej**. Naruszenie to dotyczyło aż 9% pracowników objętych kontrolą.

Aż o 1/4 wzrosła skala naruszeń przepisów w zakresie dotyczącym ewidencji czasu pracy. Podczas kontroli takie nieprawidłowości zostały wykazane u niemal co drugiego pracodawcy, przy czym co czwarty kontrolowany nie prowadził w ogóle ewidencji czasu pracy. Wzrost tego rodzaju naruszeń prawa niepokoi tym bardziej, że **pociąga za sobą kolejne uchybienia** — przekłada się bowiem na prawidłowość ustalania wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń mu przysługujących.

W ocenie inspektorów pracy podstawową **przyczynę** naruszania przepisów o czasie pracy w dalszym ciągu stanowi zamiar uniknięcia przez pracodawców ponoszenia kosztów, jakie wiążą się z zatrudnianiem pracowników zgodnie z prawem.

Pracodawcy, mimo świadomości konsekwencji wynikających z naruszenia przepisów o czasie pracy, niejednokrotnie decydują się na nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, w celu

ukrycia faktycznych godzin pracy i związanej z tym konieczności wypłaty dodatkowych świadczeń dla pracowników.

Inną, często wskazywaną przez inspektorów pracy przyczyną występowania ujawnionych nieprawidłowości, jest niedostateczna znajomość uregulowań dotyczących czasu pracy, bądź ich nieprawidłowa interpretacja.

Zdaniem pracodawców, u podłoża nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy leżą przede wszystkim skomplikowane, a przez to trudne w odbiorze i interpretacji regulacje prawne oraz dążenie do minimalizacji kosztów działalności firmy.

4. Placówki handlu detalicznego (w tym wielkopowierzchniowe)

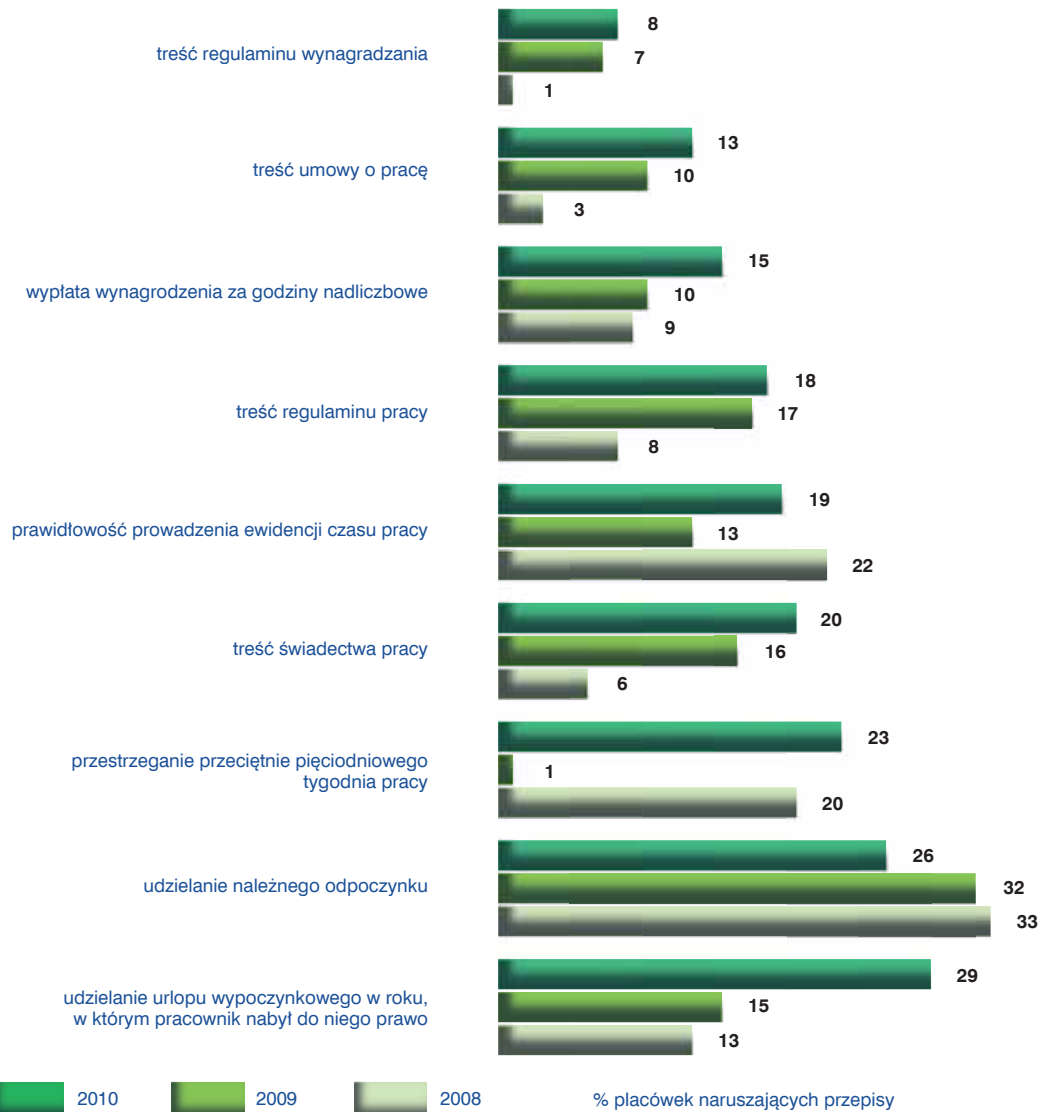
A. Prawna ochrona pracy

Placówki wielkopowierzchniowe

Kontrolą objęto 122 placówki u 101 pracodawców (zatrudniających ponad 11,6 tys. pracowników), przy czym 24 spośród nich to placówki, w których przeprowadzono rekontrole.

Wśród skontrolowanych placówek 44% zostało wytypowanych do kontroli na podstawie napływających skarg.

**Wykres 47. Placówki wielkopowierzchniowe
— naruszenia przepisów z zakresu praworządności w stosunkach pracy**



Źródło: dane PIP

W największej liczbie placówek ujawniono **nieudzielenie urlopu wypoczynkowego** w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo oraz **nieudzielenie należnego odpoczynku** (zatrudnianie zarówno z naruszeniem przepisów o odpoczynku 11-godzinnym — dobowym, jak i 35-godzinnym — tygodniowym); **dotyczyło to jednakże niespełna 1% zatrudnionych**. Podobnie inne ujawnione nieprawidłowości dotyczyły niewielkich grup zatrudnionych (max. 2%, w roku 2009 max. 4%).

Zatem, choć w niektórych przypadkach nastąpił wzrost odsetka placówek, w których stwierdzano

nieprawidłowości (co częściowo spowodowane jest kwalifikowaniem placówek do kontroli na podstawie skarg pracowniczych oraz skupieniem kontroli w placówkach nowo kontrolowanych — w 2009 przeprowadzono rekontrole ponad 40% placówek, w roku 2010 — tylko niespełna 1/5), to zarówno charakter nieprawidłowości, jak i liczba osób, których dotyczyły wskazują, że nie są to naruszenia alarmujące. Zaniepokojenie budzi jedynie **nieprzestrzeganie przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy**: w 2009 roku nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono tylko w jednej placów-

ce, w 2010 roku w 23 (blisko jednej piątej). Jednakże **nawet w tym przypadku nieprawidłowości dotyczyły niewielkiego odsetka skontrolowanych pracowników.**

Aktualność zachowuje stwierdzenie, że **nieprawidłowości ujawniane są przede wszystkim w jednostkach kontrolowanych po raz pierwszy.**

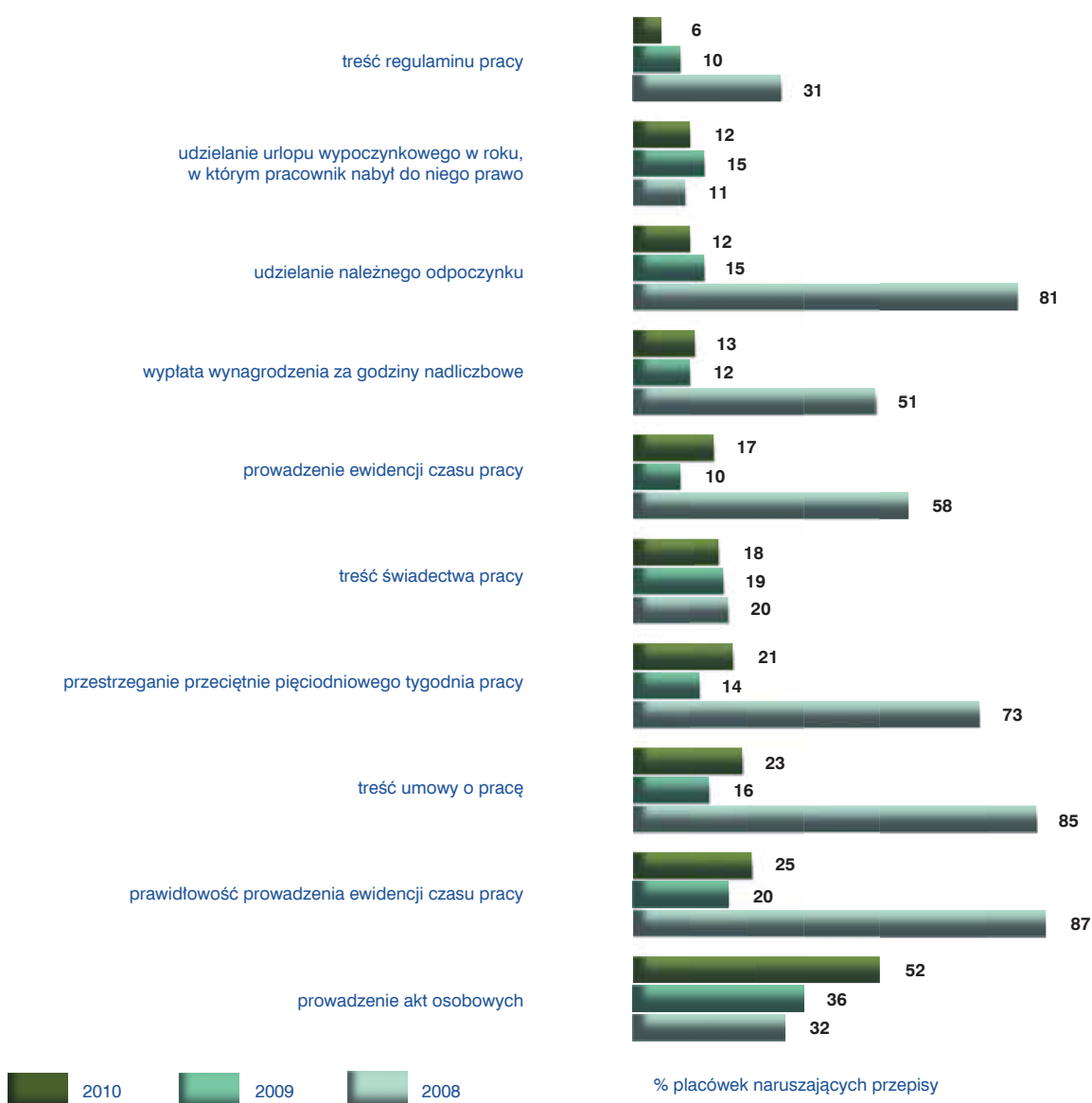
Ogólna kwota niewypłaconych należności ze stosunku pracy wyniosła blisko 42 tys. zł (na rzecz 533 zatrudnionych w skontrolowanych pla-

cówkach); przeciętnie jednemu pracownikowi nie wypłacono więc kwoty ok. 77 zł. Najwięcej roszczeń z tego tytułu ujawniono w zakresie niewypłacenia lub zaniżenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)

Kontrolą objęto 536 placówek u 523 pracodawców (zatrudniających blisko 10 tys. pracowników), z których 60 poddano rekontroli.

Wykres 48. Mniejsze placówki handlu detalicznego
— naruszenia przepisów z zakresu praworzędności w stosunkach pracy



Źródło: dane PIP

W większości kontrolowanych obszarów prawnej ochrony pracy odnotowano zwiększenie odsetka placówek, w których nie przestrzegano przepisów. Na stan ten miał wpływ przede wszystkim fakt, że placówki **nowo kontrolowane stanowiły blisko 90%** skontrolowanych jednostek (w latach ubiegłych od ok. 62 do 66%) oraz kwalifikowanie do kontroli na podstawie napływających skarg (24% placówek).

Wyjątek w omawianej tendencji stanowią naruszenia przepisów o udzielaniu należnego odpoczynku dobowego i tygodniowego, prawidłowym konstruowaniu regulaminu pracy (poprawę notuje się już drugi rok) i udzielaniu urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Zmniejszeniu uległa kwota należności niewypłaconych pracownikom — wynosiła ona blisko 140 tys. zł (wobec blisko 290 tys. w roku 2009). Nieprawidłowości w tym zakresie objęły 17% zatrudnionych w kontrolowanych sklepach (w 2009 r. 28%). Znacząco zmniejszyła się także przeciętna kwota niewypłaconych świadczeń (81 zł wobec 133 zł w 2009 r.).

Przyczynami nieprawidłowości w sferze prawnej ochrony pracy w kontrolowanych placówkach handlowych są, podobnie jak w latach poprzednich:

- **brak wiedzy** o przepisach prawa pracy, przede wszystkim wśród pracodawców — właścicieli małych sklepów, nieposiadających własnych służb kadrowych i księgowych;
- **niestaranne i niesystematyczne** prowadzenie dokumentacji ze stosunku pracy;
- traktowanie **innych spraw z zakresu bieżącej działalności placówki jako ważniejszych** niż obowiązki wynikające z przepisów prawa pracy;
- **zbyt mała liczba osób zatrudnionych** w placówkach handlowych — w stosunku do liczby dni oraz godzin otwarcia tych placówek;
- **brak bieżącego nadzoru** ze strony kierownictwa średniego szczebla nad czasem pracy pracowników;
- nastawienie części pracodawców na **zwiększenie konkurencyjności** względem innych podmiotów handlowych, **kosztem przestrzegania przepisów prawa pracy**.

B. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Placówki wielkopowierzchniowe

Kontrolą objęto 128 placówek.

Podobnie jak w latach 2008–2009, najczęściej ujawniane w roku sprawozdawczym nieprawidłowości polegały na niewłaściwym **składowaniu i magazynowaniu towarów** oraz braku **ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych**. Wynikało to zazwyczaj z nieregularnych dostaw towarów i nadmiernego natężenia ich przepływu przez placówkę. 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**.

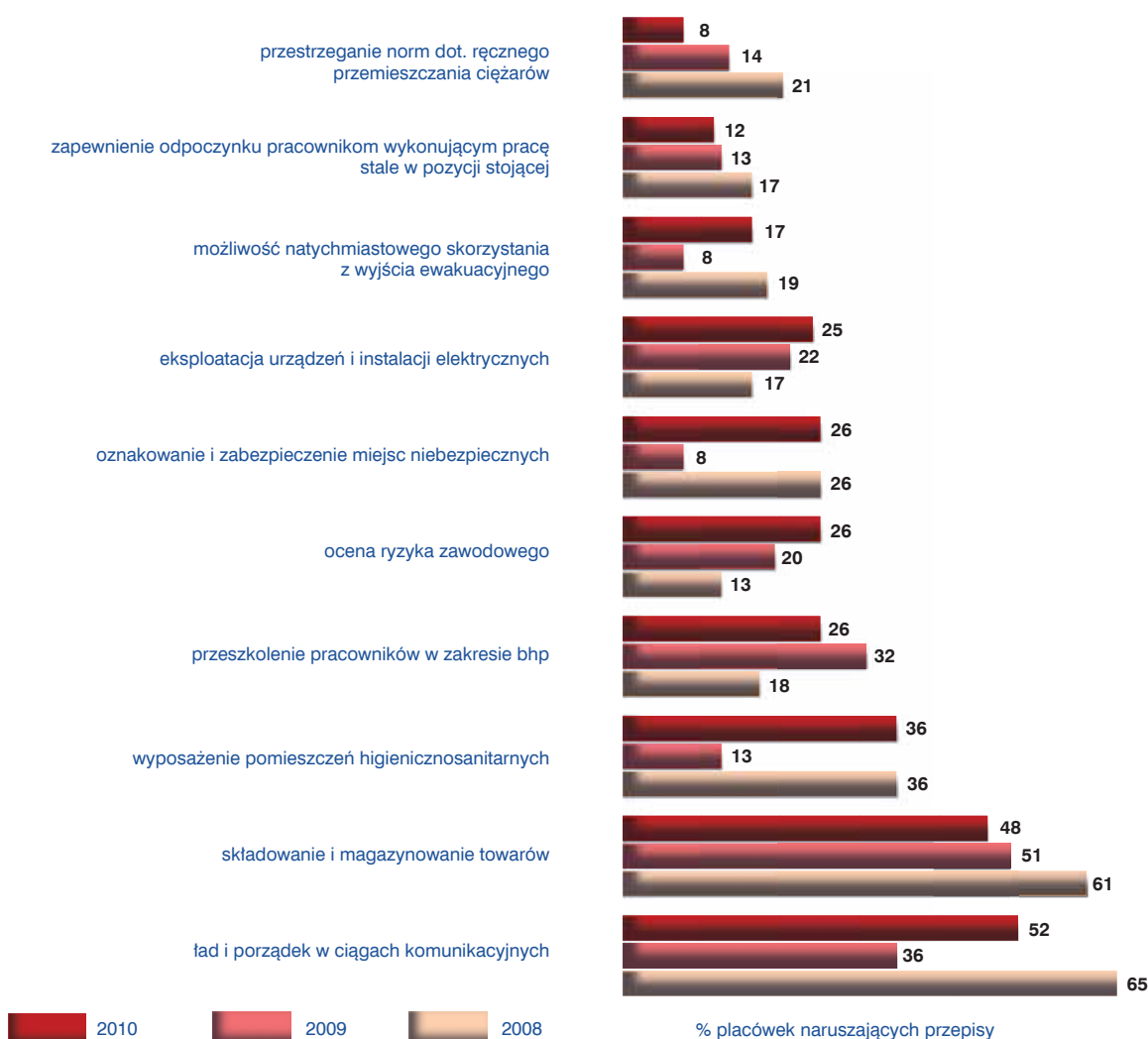
Wiele zastrzeżeń budziła **eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych** (m.in. niezabezpieczone przed dostępem osób nieuprawnionych tablice rozdzielcze, uszkodzone gniazda, niezabezpieczone przed uszkodzeniem przewody elektryczne). Niestety, w 2010 r. wzrósł odsetek zakładów, w których wystąpiły te uchybienia.

Natomiast skala nieprawidłowości dotyczących oznakowania i zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych oraz wyposażenia i utrzymania **pomieszczeń higienicznosanitarnych**, w których brakowało miejsc do siedzenia w szatniach, w pomieszczeniach panował nieporządek, wyposażenie było zniszczone, a część powierzchni zajęta przez składowane towary, niestety wróciła do poziomu stwierdzonego podczas kontroli w 2008 r.

Dużą skalę nieprawidłowości ujawniono w zakresie wyposażania pracowników w **środki ochrony indywidualnej** (stwierdzono je w 30% kontrolowanych placówek i dotyczyły 29% pracowników objętych kontrolą).

Mimo że nieprawidłowości w zakresie **szkolenia** pracowników w **dziedzinie bhp**, a także w **ocenie ryzyka zawodowego** stwierdzono w co czwartej placówce, to jednak dotyczyły one tylko kilku procent objętych kontrolą pracowników. Warto zaznaczyć, że inspektorzy pracy ujawnili również przypadki fikcyjnych szkoleń wstępnych.

Wykres 49. Placówki wielkopowierzchniowe — naruszenia przepisów z zakresu bhp



Źródło: dane PIP

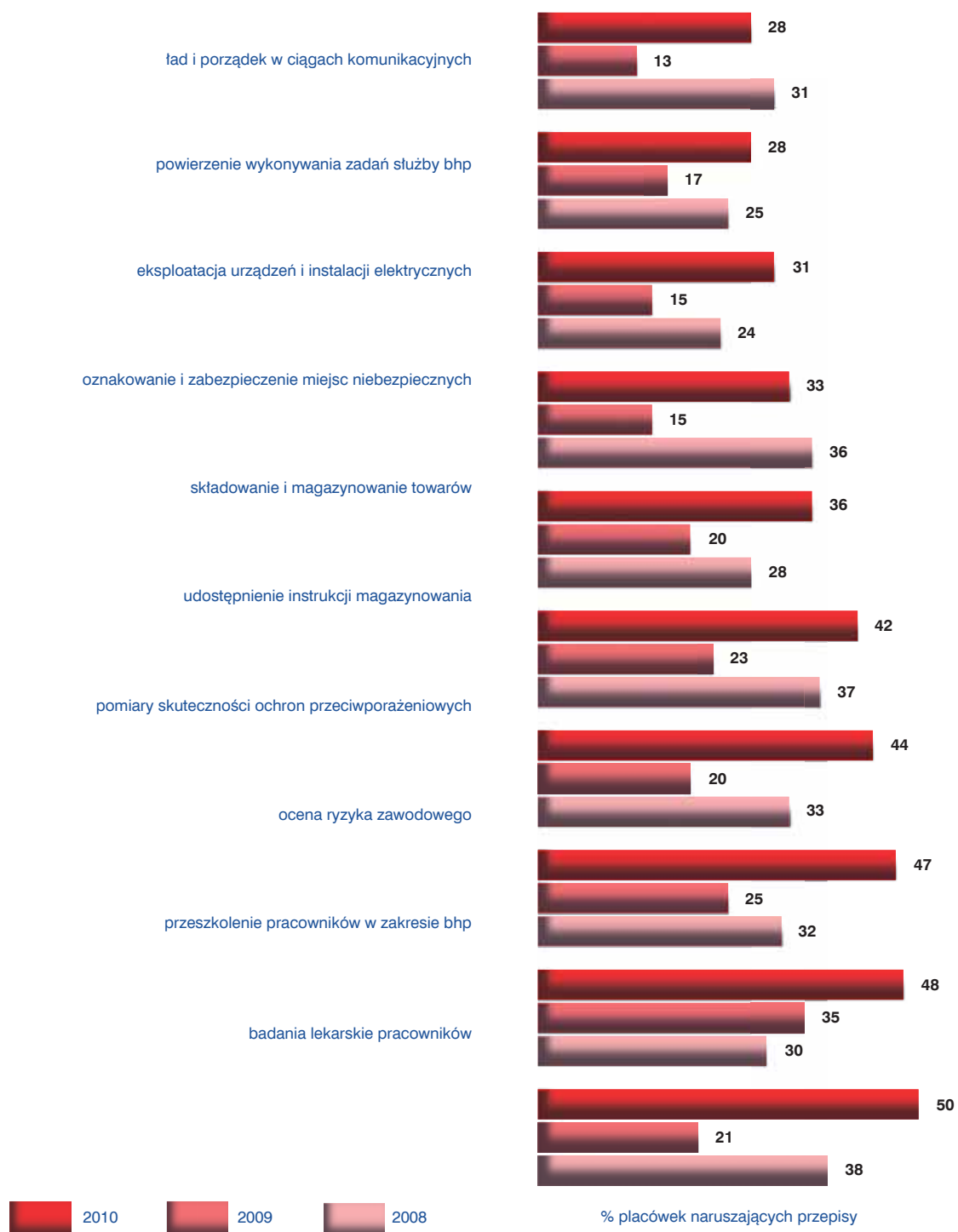
W placówkach wielkopowierzchniowych przybywa sprzętu zmechanizowanego do **transportu**. Jednakże część prac transportowych wykonywanych jest nadal ręcznie, głównie za pomocą wózków. Zdarzają się więc przypadki przekraczania dopuszczalnej masy przemieszczanych towarów (ujawniono je w 8% kontrolowanych placówek). Na przykład, w jednym z supermarketów pracownica na wózku ręcznym przewoziła towar o łącznej masie (z masą wózka) 230 kg (dopuszczalna masa towarów przewożonych na wózkach ręcznych dla kobiet wynosi 80 kg, wliczając masę wózka).

W kontrolowanych placówkach inspektorzy pracy ujawnili łącznie **15 przypadków rażącego**

go naruszenia przepisów, powodującego bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, m.in. przekroczenia dopuszczalnej masy transportowanych towarów lub używanie sprzętu (np. wózków z napędem silnikowym), którego stan techniczny stwarzał zagrożenia wypadkowe. Wstrzymali więc prace w celu zapobieżenia wypadkom, a 41 pracowników skierowali do innych prac, głównie z powodu niewyposażenia ich w obuwie chroniące stopy (pracowników używających wózków do transportu towarów), a także braku kwalifikacji do obsługi wózków z napędem silnikowym, czy przekroczenia dopuszczalnej masy towarów transportowanych przez kobiety.

Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)

Kontrolą objęto 539 placówek.

Wykres 50. Mniejsze placówki handlu detalicznego — naruszenia przepisów z zakresu bhp

Źródło: dane PIP

W porównaniu z wynikami kontroli z lat 2008–2009, skala naruszeń prawa w 2010 r. wyraźnie się zwiększyła. Dotyczyło to szczególnie takich zagadnień, jak:

- **przygotowanie pracowników** do pracy (10% pracowników objętych kontrolą nie odbyło szkoleń wstępnych, a 19% — okresowych; 15% pracowników nie posiadało aktualnego orzeczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na danym stanowisku),
- **ocena ryzyka** zawodowego na stanowiskach pracy,
- **magazynowanie i składowanie** towarów,
- pomiary skuteczności **ochrony przeciwporażeniowej**.

W 28% placówek stwierdzono nieprawidłowości w **wyposażeniu pracowników w odzież i obuwie robocze** (6% pracowników objętych kontrolą nie wyposażono w odzież i obuwie robocze).

Duża skala naruszeń prawa pracy wynikała m.in. z tego, że **31% pracodawców prowadzących placówki handlowe nie odbyło wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp**, a w 28% placówek nie powierzono nikomu, wbrew obowiązkowi, wykonywania zadań służby bhp.

Bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, powodujące konieczność wstrzymania prac, inspektorzy stwierdzili w 5 przypadkach. Do innych prac skierowali 1 pracownika.

W ocenie inspektorów pracy **przyczynami nieprawidłowości w obszarze bhp** są zwłaszcza:

- **zła organizacja** pracy;
- **brak właściwego nadzoru** nad pracownikami i sposobem wykonywania przez nich pracy;
- **lekceważenie spraw bhp** przez pracodawców i kadre kierowniczą;
- **pośpiech w okresach znacznego nasilenia prac** (np. podczas wzmożonych dostaw towarów);
- **nadmierny — w stosunku do pojemności magazynów — przepływ towarów**, co wymusza okresowe ich składowanie w miejscach do tego nieprzeznaczonych;
- niewłaściwe wykonywanie zadań przez własne **służby bhp** (w placówkach wielkopowierzchniowych) lub niekorzystanie przez pracodawców (w małych placówkach) z fachowej obsługi w zakresie bhp świadczonej przez specjalistów z zewnątrz;
- **niedostateczny stan zatrudnienia** na poszczególnych zmianach.

Pracodawcy uchybienia tłumaczyli trudnościami finansowymi, dużą rotacją pracowników i lekceważeniem przez nich przepisów bhp. Kierownicy placówek wielkopowierzchniowych wskazywali ponadto, że negatywny wpływ na warunki pracy ma **presja zarządów central na minimalizację kosztów**.

* * *

Systematyczne działania kontrolno-nadzorcze, a także prewencyjno-promocyjne, adresowane do pracodawców z branży handlowej przynoszą **pozytywne efekty, szczególnie widoczne w sklepach poddanych ponownym kontrolom**.

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuować będzie działania prewencyjno-kontrolne w branży handlowej, ze zwróceniem szczególnej uwagi na placówki nowo powstałe oraz takie, w których rodzaj poprzednio stwierdzonych nieprawidłowości czy też zgłaszane skargi pracownicze uzasadniają ponowną wizytę inspektora.

5. Energetyka

A. Kontrole dużych zakładów różnych branż

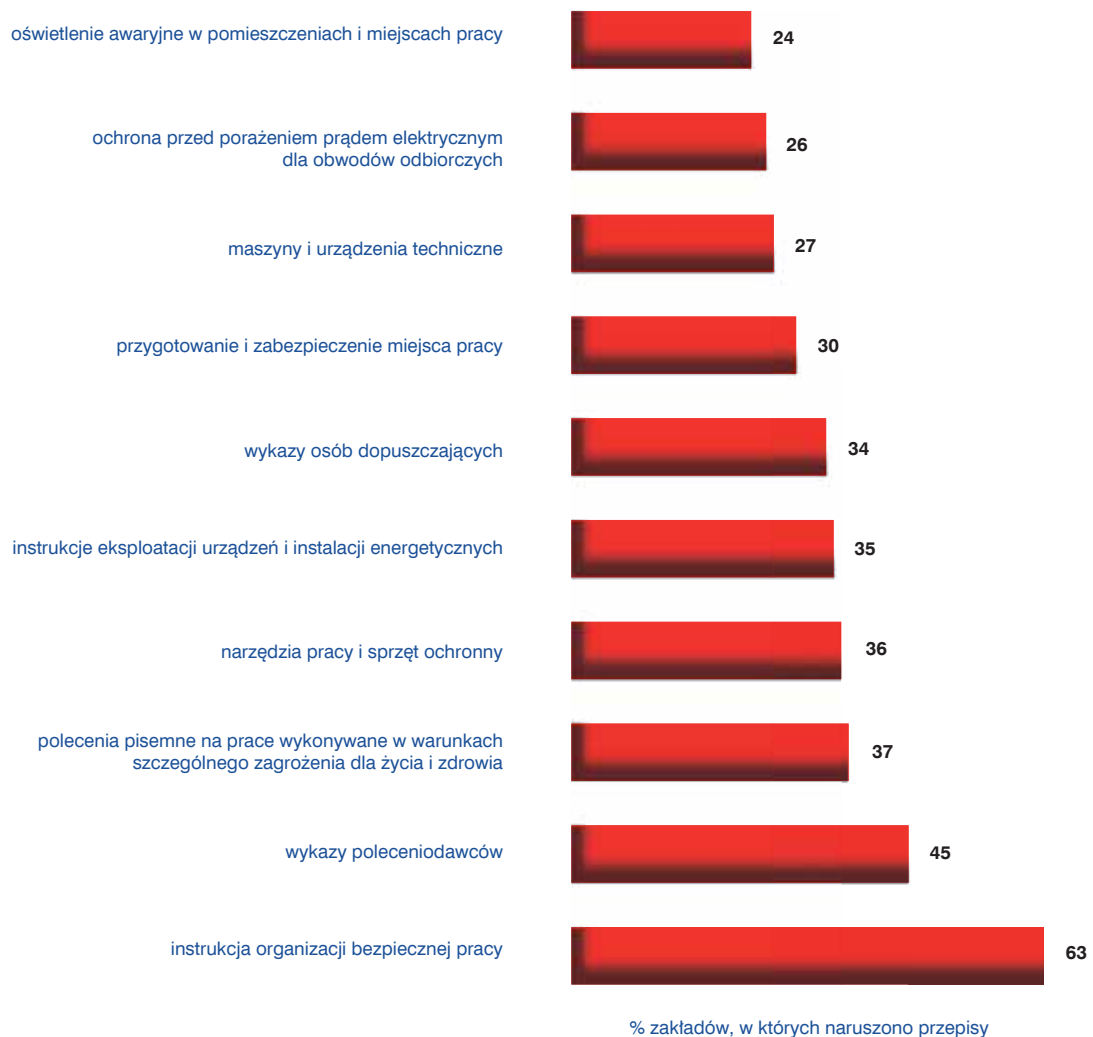
Skontrolowano 141 elektrociepłowni i ciepłowni energetyki przemysłowej, zatrudniających 29 tys. pracowników. W trakcie kontroli szczególną uwagę zwracano na organizację bezpiecznej pracy podczas prowadzenia prac obsługowych, serwisowych i remontowych urządzeń i instalacji energetycznych o zróżnicowanych parametrach technicznych. Uchybienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono u wszystkich kontrolowanych pracodawców.

Podczas kontroli stwierdzono, że często nie jest dopełniany przez prowadzącego eksploatację obowiązek wydawania **poleceń pisemnych na pracę** oraz **pisemnego upoważnienia poleceńodawców** do wydawania poleceń na prace i wyznaczania **dopuszczających** do wykonywania czynności łączeniowych w celu przygotowania miejsca pracy. **W praktyce stanowi to potencjalne zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników** zajmujących się eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych. Ujawniono także nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy

związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych, brak lub niekompletną izolację termiczną urządzeń, niesprawną łączność i sygnalizację na stanowiskach nawęglania, nieoznakowanie stref niebezpiecznych, niedostosowanie dróg komunikacyjnych. **Uwagę zwraca niepodawanie nawet przez kilka lat okresowym próbom narzędzi pracy i sprzętu ochronnego** udostępnianych pracownikom, a w szczególności dopuszczającym, tj. osobom wykonującym czynności łączeniowe na urządzeniach energetycznych w celu bezpiecznego przygotowania miejsca pracy, a także **użytkowanie maszyn i urządzeń technicznych bez kompletnych osłon** lub urządzeń ochronnych dostosowanych do minimalnych wymagań bezpieczeństwa.

Analiza wyników kontroli wskazuje na niezadowalający stan przestrzegania przepisów bhp, zwłaszcza dotyczących eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych. Podkreślić należy **marginalne traktowanie przez pracodawców spraw pozornie formalnych**, tj. obowiązku sporządzenia wykazów prac uznanych za szczególnie niebezpieczne oraz procedur wykonywania tych prac, wykazów poleceńodawców wraz z zakresem udzielonego im upoważnienia do wydawania poleceń ustnych lub pisemnych, wykazów dopuszczających, instrukcji eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych. **Brak tych podstawowych dokumentów negatywnie wpływa na organizację bezpiecznej pracy** przy urządzeniach i instalacjach energetycznych.

Wykres 51. Energetyka — duże zakłady różnych branż — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Szczególny niepokój budzić musi rażąca lekceważenie obowiązujących przepisów dotyczących eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych w zakresie przewidzianych przez nie procedur organizacji pracy przy tego rodzaju urządzeniach, a także nieprzestrzeganie uregulowań zawartych w wewnątrzzakładowych instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

W ocenie inspektorów pracy **stwierdzone nieprawidłowości wynikają z:**

- nieprecyzyjności przepisów, a szczególnie z braku definicji „prowadzącego eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych”;
- niedostatecznej świadomości zagrożeń, zarówno wśród pracodawców, jak i nowo zatrudnionych pracowników na stanowiskach dozoru nad eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych (absolwentów szkół wyższych);
- dążenia do obniżenia kosztów, co m.in. przejawia się w łączeniu różnych funkcji przez tych samych pracowników zatrudnionych przy eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych;
- nierzetelnego wywiązywania się służb bhp ze swoich obowiązków.
Pracodawcy natomiast wskazują na:
- różnorodność przepisów prawnych, częste ich zmiany oraz nadmierną formalizację prawa;
- nieuwzględnianie problematyki bhp podczas modernizacji obiektów energetycznych przez projektantów i wykonawców;
- trudności w pozyskiwaniu wysoko wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników dozoru z zakresu ciepłownictwa;
- brak środków finansowych na modernizację obiektów energetycznych.

Inspektorzy pracy w wyniku kontroli:

- wydali 2657 **decyzji**, w tym:
 - 20 **wstrzymania prac**,
 - 31 **skierowania** 98 pracowników **do innych prac**,
- nałożyli 51 **mandatów karnych** na kwotę ponad 60 tys. zł,
- do **powiatowych inspektorów nadzoru budowlanego** wystosowali cztery pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach, m.in. o niedokonywaniu przeglądów okreso-

wych obiektów budowlanych oraz o niewłaściwym stanie technicznym użytkowanych budynków i innych obiektów budowlanych związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych.

Ponadto **dla społecznych inspektorów pracy zorganizowano cykl szkoleń**, podczas których inspektorzy pracy omawiali problematykę minimalnych oraz zasadniczych wymagań bezpieczeństwa dla maszyn i urządzeń technicznych eksploatowanych w ciepłowniach zakładowych.

B. Kontrole elektrowni wiatrowych

Działaniami kontrolnymi na terenie kraju objęto 50 elektrowni wiatrowych u 48 pracodawców zatrudniających 1619 pracowników. Inspektorzy pracy w trakcie kontroli szczególną uwagę zwracali na bezpieczne wykonywanie prac konserwacyjnych, remontowych i modernizacyjnych zainstalowanych w elektrowniach urządzeń i instalacji energetycznych, w tym na prawidłowy sposób ich wyłączenia z ruchu, pozbawienia czynników stwarzających zagrożenia i skuteczne zabezpieczenie przed przypadkowym ich uruchomieniem.

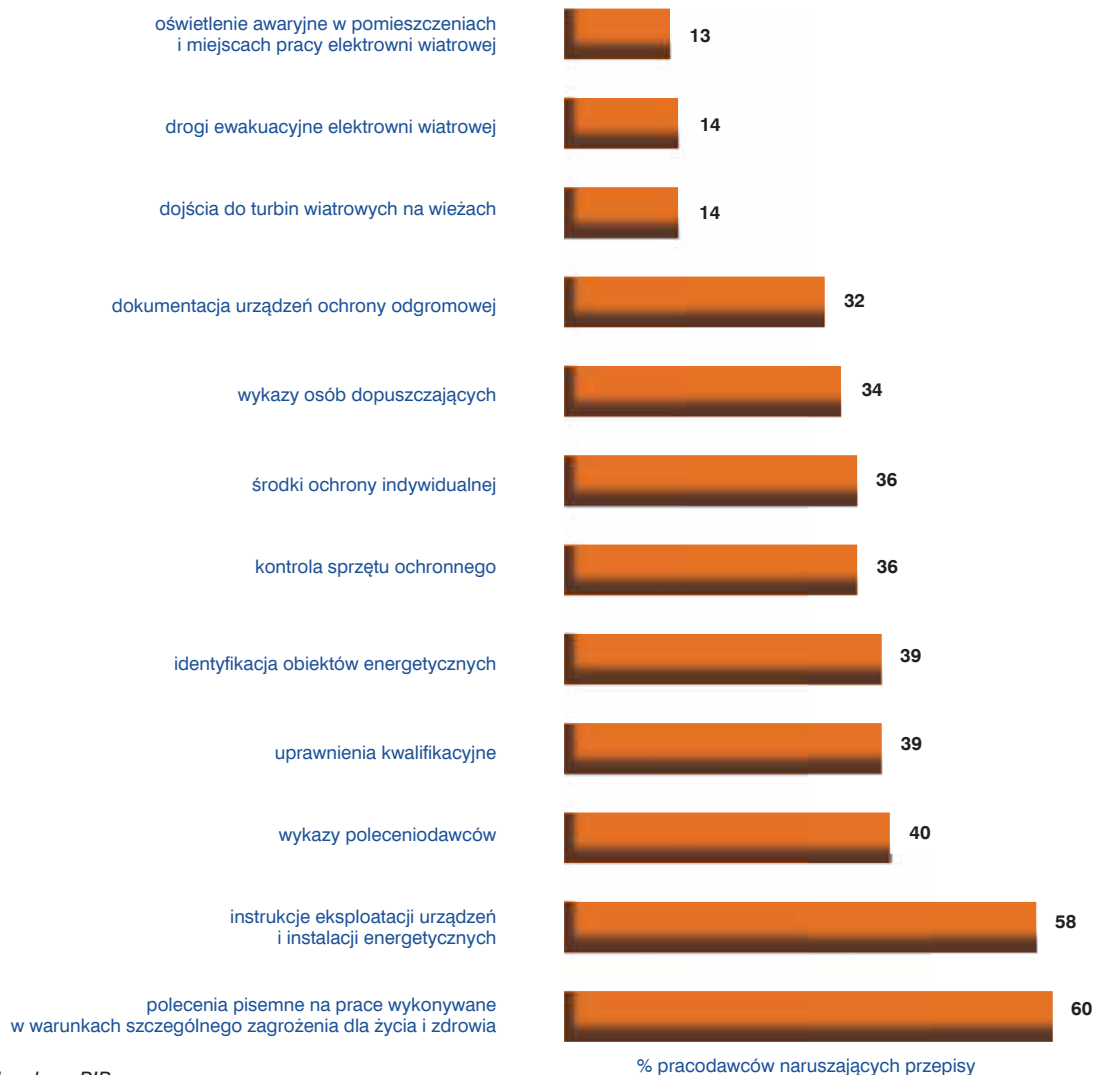
Uchybienia dotyczące zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono u wszystkich kontrolowanych pracodawców.

Ujawnione w toku czynności kontrolnych nieprawidłowości dotyczyły nierealizowania przez prowadzącego eksploatację, obowiązku wydawania **poleczeń pisemnych na prace wykonywane w warunkach szczególnego zagrożenia** dla zdrowia i życia ludzkiego przy urządzeniach i instalacjach energetycznych oraz dopuszczania do wykonywania tych prac np. podczas wymiany uszkodzonej rozdzielnicy SN lub transformatora w stacji transformatorowej elektrowni wiatrowej. Stwierdzono również niewydawanie lub brak zatwierdzenia przez pracodawcę **instrukcji eksploatacji określających procedury** i zasady wykonywania czynności niezbędnych przy eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych opracowanych na podstawie dokumentacji producenta (w wielu przypadkach były to dokumenty w języku angielskim sporządzone w zapisie elektronicznym na płycie CD). Poważnymi uchybieniami były: nieprowadzenie **wykazów poleceniodawców**, określających zakres udzielonego im upoważnienia, a także

wykonywanie konserwacji i napraw określonych rodzajów urządzeń i instalacji energetycznych przez osoby **nieposiadające potwierdzonych uprawnień kwalifikacyjnych w tym zakresie**. Uwagę zwraca niewyposażenie pracowników wykonujących czynności eksploatacyjne przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych w odpowiednie **środki ochrony indywidualnej** dostosowane do występującego na stanowisku pracy ryzyka zawodowego, np. rękawice dielektryczne, hełmy ochronne. Niepokój budzi **eksploatowanie urządzeń ochrony odgromowej bez wymaganej dokumentacji** w postaci metryki urządzenia piorunochronnego oraz protokołu z aktualnego badania ochrony odgromowej, **nie-**

zapewnienie bezpiecznego dojścia do turbin wiatrowych na wieżach oraz stanowisk pracy położonych na różnych poziomach elektrowni wiatrowej (np. za pomocą wind serwisowych), **niezapewnienie dróg ewakuacyjnych** z pomieszczeń elektrowni wiatrowej, w których przebywają pracownicy, umożliwiających szybkie i bezpieczne wydostanie się na otwartą przestrzeń, niezapewnienie sprawnego technicznie **oświetlenia awaryjnego** w pomieszczeniach i miejscach pracy, w których w razie awarii oświetlenia podstawowego mogą wystąpić zagrożenia dla przebywających w nich pracowników. Powyższe nieprawidłowości są o tyle istotne, że dotyczą tak specyficznych budowli jakimi są elektrownie wiatrowe.

Wykres 52. Energetyka — elektrownie wiatrowe — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

W ocenie inspektorów pracy **przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości wynikają z:

- braku znajomości obowiązujących przepisów dot. eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych, szczególnie w zakresie procedur odnoszących się do organizacji pracy przy tego rodzaju urządzeniach;
- niedostatecznej świadomości zagrożeń, zarówno u pracodawców jak i pracowników;
- przerzucania odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy przez prowadzącego eksploatację elektrowni wiatrowej, na małe firmy, którym zlecono przeprowadzenie prac serwisowych oraz konserwacyjnych urządzeń i instalacji energetycznych;
- niestosowania przez firmy zagraniczne, którym powierzono wieloletnie serwisowanie elektrowni wiatrowych, polskich przepisów określających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych przy eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Natomiast zdaniem kontrolowanych pracodawców najczęstsze przyczyny naruszeń prawa tkwią w mnogości i różnorodności przepisów prawnych, częstych ich zmianach oraz w nadmiernym formalizmie prawa. Jednocześnie pracodawcy wskazywali na trudności w pozyskaniu wysoko kwalifikowanych pracowników. Natomiast prowadzący eksploatację elektrowni wiatrowej podnosili, że negatywny wpływ na warunki pracy ma presja zarządów central na minimalizację kosztów oraz terminów związanych z prowadzeniem prac serwisowych urządzeń i instalacji energetycznych.

Inspektorzy pracy w wyniku kontroli wydali: 273 **decyzje**, skierowali do pracodawców 30 **wystąpień** zawierających 109 wniosków oraz nałożyli 4 **mandaty karne** na kwotę 4,8 tys. złotych.

Każdorazowo podczas kontroli inspektorzy pracy udzielali zainteresowanym pracodawcom i pracownikom **porad** technicznych i prawnych, w szczególności w zakresie obowiązujących przepisów dotyczących: organizacji bezpiecznej pracy przy eksploatowanych w elektrowniach wiatrowych urządzeniach i instalacjach energetycznych, zagrożeń związanych ze spadaniem w okresie zimowym sopli lodu z oblodzonych łopat wirnika nieposiadających instalacji odmrażającej, ewakuacji pracowników z gondoli przez wyjście ewakuacyjne.

Ponadto inspektorzy pracy zaproszonym do udziału w czynnościach kontrolnych zakładowym **społecznym inspektorom pracy** udzielali wska-

zówek merytorycznych co do sposobu prowadzenia kontroli w zakresie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.

* * *

Wyniki kontroli zarówno zakładów energetyki przemysłowej, jak i elektrowni wiatrowych, wskazują na potrzebę:

- promowania systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania bhp wśród osób odpowiedzialnych za prowadzenie eksploatacji urządzeń i instalacji elektrociepłowni oraz ciepłowni przemysłowych;
- wzmocnienia działań prewencyjno-promocyjnych adresowanych do pracodawców i osób odpowiedzialnych za prowadzenie eksploatacji elektrowni wiatrowej;
- kontynuowania działalności wydawniczej, poświęconej problematyce kształtowania bezpiecznych warunków pracy na stanowiskach związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych, w tym eksploatacją różnego rodzaju przenośników do transportu paliwa i odpadów w układach nawęglania, odżużlenia i odpopielania;
- znowelizowania *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny przy urządzeniach i instalacjach energetycznych* w zakresie dotyczącym organizacji bezpiecznej pracy w energetyce przez:
 - ✓ zdefiniowanie „prowadzącego eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych”;
 - ✓ wprowadzenie jednoznacznych reguł dotyczących łączenia funkcji w strukturze organizacji prac wykonywanych na polecenie pisemne.

W tej sprawie Główny Inspektor Pracy skierował w 2010 r. **wniosek legislacyjny** do Ministra Gospodarki.

C. Kontrole elektrowni i elektrociepłowni współpalających biomasę i węgiel kamienny

Po katastrofie, do jakiej doszło 24 stycznia 2010 r. w Elektrowni Dolna Odra S.A., w wyniku wybuchu mieszaniny z powietrzem pyłu węgla kamiennego i biomasy typu agro, **kierownictwo PIP podjęło decyzję o przeprowadzeniu kontroli w zakładach stosujących podobne technologie**

współspalania mieszanki węgiel-biomasa. Szczególną uwagę zwracano na potencjalne zagrożenia pożarowo-wybuchowe podczas operacji składających się na proces współspalania ww. mieszanki (składowanie, przygotowanie i transport, mielenie w istniejącym układzie młynowym kotła). **Zagrożenia te są skutkiem m.in. wprowadzenia do współspalania w obiekcie energetycznym nowego paliwa o odmiennych właściwościach fizykochemicznych.**

Skontrolowano 9 elektrowni oraz elektrociepłowni, w których współspalano biomasę (głównie słomę i zboże) oraz węgiel kamienny w kotłach

pyłowych. Zatrudnienie w kontrolowanych zakładach wynosiło prawie 9,4 tys. pracowników.

Podczas kontroli sprawdzano, czy pracodawcy podejmowali właściwe działania zapobiegające wybuchom i zapewniające ochronę przed ich skutkami podczas pracy układów nawęglania, ze szczególnym uwzględnieniem procesu współmielenia biomasy i węgla kamiennego. **Uchybienia w tym zakresie stwierdzono, niestety, we wszystkich kontrolowanych zakładach.** Jak wykazały kontrole, wiedza o zagrożeniach związanych z wprowadzeniem na skalę przemysłową nowych technologii i paliw (biomasa) jest ciągle niedostateczna.

Wykres 53. Elektrownie i elektrociepłownie współpalające biomasę i węgiel kamienny — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Przede wszystkim nie **dostosowano zespołów młynowych, w których współmieli się biomasę i węgiel kamienny, do tego typu paliwa** (podawanego następnie do komór spalania kotłów pyłowych). Wykorzystywano w tym celu młyny węglowe przeznaczone do mielenia węgla kamiennego i innych minerałów. Podawanie do nich słomy i zbóż w strumieniu paliwa powoduje odkładanie się tych materia-

tów — z uwagi na ich właściwości przyczepne — wewnątrz urządzeń, co stwarza warunki do zapłonu.

Niepokoić musi również **niedostosowanie urządzeń elektrycznych** zabudowanych w układach nawęglania elektrowni i elektrociepłowni **do pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem**. Użytkowanie urządzeń i instalacji elektrycznych w wykonaniu zwykłym w takich warun-

kach stanowi **potencjalne źródło zapłonu** atmosfer wybuchowych w obiektach nawęglania elektrowni i elektrociepłowni.

Uwagę zwraca ujawniony podczas kontroli **brak kompleksowej oceny ryzyka** związanej z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej, z uwzględnieniem zagrożeń wynikających z wprowadzenia zmian w procesie technologicznym przez współpalanie z węglem kamiennym różnego typu biomasy. **Brak tej oceny generował kolejne nieprawidłowości**, jak np. brak sporządzonego dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem z uwzględnieniem takich zmian.

Podkreślić należy, że **wiele poważnych zagrożeń wynikało też z nieprawidłowej organizacji prac**. Niesprzątanie galerii nawęglania prowadziło do zalegania na elementach konstrukcji ciągów nawęglania warstwy pyłu. Nagromadzony pył mógł być źródłem wytwarzającym atmosferę wybuchową. **Brak urządzeń odpylających dla ciągów nawęglania, którymi transportuje się paliwo do młynów, potęgował to zagrożenie.**

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to przede wszystkim wysokie koszty, jakie są związane z wymianą lub przebudową urządzeń i dostosowaniem ich do pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem oraz wdrożeniem innych systemów ochronnych, ale również brak wiedzy o zagrożeniach wybuchem (pożarem), jakie mogą pojawić się po wprowadzeniu biomasy do strumienia paliwa.

Inspektorzy pracy podczas kontroli wydali 51 **decyzji** oraz 12 **wniosków** mających na celu likwidację zagrożeń związanych z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej podczas realizacji procesu współpalania biomasy i węgla kamiennego. Ze względu na rzeczowy i finansowy zakres zadań, jakie należy wykonać, aby dostosować eksploatowane zespoły młynowe do ww. technologii oraz urządzenia elektryczne do pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, zakończenie ich realizacji będzie możliwe w latach 2011–2012.

Analiza wyników kontroli wskazuje na konieczność podjęcia przez kontrolowane podmioty działań polegających m.in. na:

- rygorystycznym przestrzeganiu obowiązku dokonania oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą po każdej zmianie czy modyfikacji procesu technologicznego oraz zastosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko,

- dostosowaniu zespołów młynowych do współmielenia węgla kamiennego i biomasy, z uwzględnieniem zagrożeń generowanych podczas tego procesu,
- ograniczeniu bądź eliminacji pylenia w trakcie transportu biomasy od punktu rozładunku na placu składowym do zespołu młynowego,
- określeniu granicznych parametrów technologicznych bezpiecznej eksploatacji zespołów młynowych, z uwzględnieniem różnych rodzajów biomas i węgla kamiennego współmielonych w danych zakładzie,
- dostosowaniu urządzeń elektrycznych w ciągach nawęglania elektrowni i elektrociepłowni do pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem.

Problemy te były przedmiotem spotkania Głównego Inspektora Pracy z dyrektorami elektrowni i elektrociepłowni współpalających biomasę i węgiel kamienny, które odbyło się w sierpniu 2010 r.

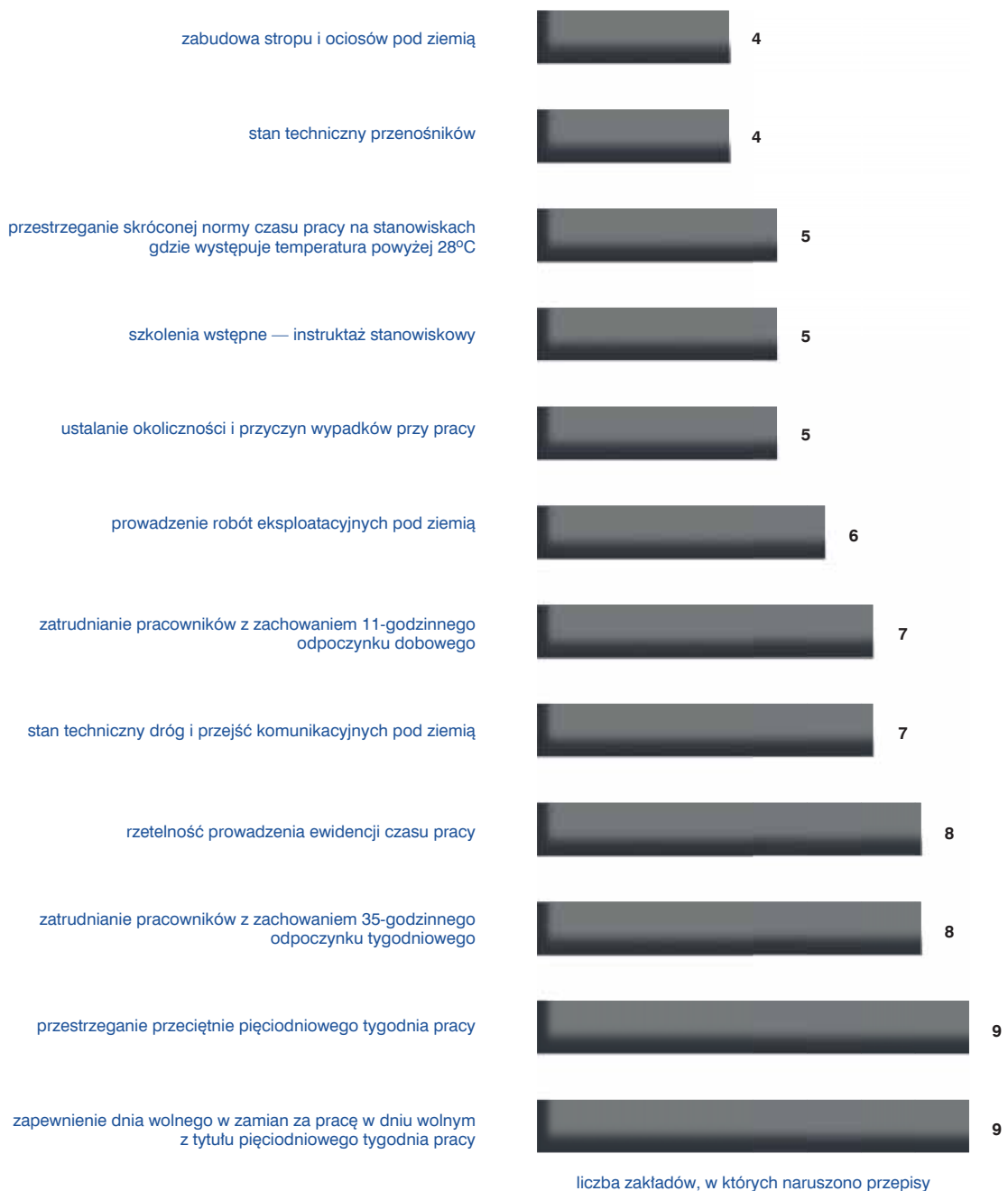
O istniejącym stanie faktycznym w zakresie ochrony przeciwwybuchowej w energetyce, w związku z wprowadzeniem biomasy do strumienia paliwa, **Główny Inspektor Pracy poinformował Ministra Gospodarki oraz Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki.**

6. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w podziemnych zakładach górniczych

W 10 kopalniach węgla kamiennego, zatrudniających prawie 40,5 tys. pracowników, w tym 3746 kobiet, skontrolowano wybrane aspekty prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwo na stanowiskach pracy pod ziemią, organizację pracy, stan techniczny środków transportu poziomego oraz urządzeń i instalacji energetycznych.

Prawie w każdej kopalni stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy. Częstą praktyką było nieudzielanie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto nagminnie zatrudniano pracowników powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym; nie udzielano im raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy; nie zapewniano nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz tygodniowego; zatrudniano ich powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym; nie przestrzegano przepisów

Wykres 54. Zakłady górnictwa podziemnego — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

o skróconym czasie pracy (praca wykonywana na stanowiskach pracy w temperaturze przekraczającej 28°C) oraz **zatrudniano w godzinach nadliczbowych na stanowiskach, na których występują przekroczenia** najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Pracodawcy uciekali się do różnych wybiegów. Na przykład w dwóch kopalniach ujawniono rejestrowanie planowanych prac konserwacyjnych i remontowych maszyn i urządzeń oraz prac związanych z utrzymaniem ruchu zakładu górniczego jako prac awaryjnych. W ocenie kontrolujących miało to na celu niezaliczanie tych godzin

do rocznego limitu godzin nadliczbowych. Wiele zastrzeżeń inspektorów pracy dotyczyło także prowadzenia ewidencji czasu pracy, a zwłaszcza **rozbieżności pomiędzy rejestracją czasu zjazdów i wyjazdów** w systemie elektronicznej rejestracji czasu pracy a godzinami rozpoczęcia i zakończenia zmiany odnotowanymi w ewidencji czasu pracy. W niektórych przypadkach różnice wynosiły kilka godzin, co w konsekwencji prowadziło do przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Podjęmowane przez PIP działania zmierzające do wyeliminowania naruszenia prawa pracowników do wypoczynku, poprzez odpowiednie zmiany przepisów *ustawy Prawo geologiczne i górnicze* nie przyniosły jak dotąd rezultatu.

Stanowiska dołowe kontrolowano w trakcie wykonywania prac związanych z drążeniem, przebudową, wzmacnianiem wyrobisk i odstawą urobku. Najczęściej stwierdzano nieprawidłowości polegające na:

- niewłaściwej zabudowie stropów i ociosów w wyrobiskach górniczych pod ziemią,
- braku prawidłowej obrywki stropu i ociosów w wyrobiskach górniczych, a w szczególności na nieprawidłowym montażu stojaków ciernych,
- prowadzeniu robót eksploatacyjnych pod ziemią niezgodnie z projektem technicznym eksploatacji,
- złym stanie technicznym przenośników taśmowych (m.in. brak krążników tocznych dolnych i górnych, brak ciągłości linek bezpieczeństwa) i nieprawidłowej ich eksploatacji,
- niewłaściwym stanie dróg transportowych, przejść, dojazdów i dróg ucieczkowych, m.in. brak kładek lub wąskie i niestabilne kładki drewniane na przejściu dla ludzi nad rozlewiskami wodnymi, śliskie, zawodnione i nierówne powierzchnie oraz zatarasowane drogi ucieczkowe,
- niezgodnej z przepisami eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych, m.in. niezabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem, nieoznakowanie tablic i rozdzielnic elektrycznych,
- braku ładu i porządku na stanowiskach pracy (zalegające materiały, elementy konstrukcji).

W trakcie kontroli inspektorzy pracy zwrócili szczególną uwagę na **stan techniczny urządzeń elektrycznych zabudowanych w wyrobiskach zagrożonych wybuchem metanu**. Stwierdzono w tym zakresie wiele nieprawidłowości, m.in.: prowizoryczne uszczelnienie nieużywanego wpustu na przewód zasilający wentylator, przez zaślepienie go pokrywą metalowej puszkii; niezabezpieczenie przed wyrwaniem przewodu zasilającego wentylator; niewłaściwe zamknięcie komór przyłączeniowych, polegające na braku śrub mocujących pokrywy komory. **Takie zaniedbania powodowały utratę skuteczności przeciwwybuchowej obudowy wentylatora**. W przypadku niebezpiecznego nagromadzenia metanu mogły więc doprowadzić do jego wybuchu. O takich sytuacjach inspektorzy pracy informowali Okręgowy Urząd Górniczy.

Stwierdzone nieprawidłowości świadczą o złej organizacji pracy, a przede wszystkim o nierzetelnym wykonywaniu obowiązków przez nadzór i służby bhp. Szczególnie niepokojące są — zwłaszcza po tragicznych doświadczeniach — zaniedbania w dokonywaniu bieżących kontroli urządzeń elektrycznych zabudowanych **w strefach zagrożonych wybuchem metanu**.

W kontrolowanych kopalniach w latach 2007–2009 doszło do 1734 **wypadków przy pracy**, w tym 12 ciężkich i 13 śmiertelnych. Analiza dokumentacji powypadkowych wykazała, że często nie wpisywano prawidłowych przyczyn wypadku, co prowadziło do **formułowania niewłaściwych wniosków profilaktycznych**. Jako przyczynę wypadku podawano np. „zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem”, podczas gdy nastąpiło oberwanie się skał ze stropu i ociosu, co wskazuje na błędy i niestaranności w obudowie wyrobiska jako prawdziwą przyczynę wypadku. Stwierdzono również niewykonywanie wniosków profilaktycznych wskazujących np. na potrzebę weryfikacji kart oceny ryzyka zawodowego i zapoznania z nimi pracowników. Ponadto zastrzeżenia do dokumentacji powypadkowej dotyczyły: podawania przez zespół powypadkowy innych przyczyn wypadku w protokole powypadkowym, a innych w karcie statystycznej; różnic w opisie miejsca wypadku pomiędzy protokołem powypadkowym a protokołem oględzin miejsca wypadku, a także nieuwzględniania wyjaśnień poszkod-

wanego, ogólnikowych stwierdzeń, że poszkodowany przyczynił się do zaistnienia wypadku, nieodniesienia się do stanu technicznego maszyn i narzędzi, które mogły w istotny sposób przyczynić się do powstania wypadku.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących **szkoleń z zakresu bhp** ujawniły nieprawidłowości, polegające na nieterminowym przeprowadzaniu szkoleń okresowych na stanowiskach robotniczych. Stwierdzano także zaniedbania w procesie adaptacji zawodowej i nieprzestrzeganie uregulowań wewnętrznych, m.in.: niesprawowanie opieki nad nowo przyjętym pracownikiem przez wyznaczonego instruktora; nieprzeszkolenie instruktorów w zakresie metodyki prowadzenia instruktaży stanowiskowych, nieprawidłowe wypełnianie dokumentacji z procesu adaptacyjnego (wykazywanie w dokumentach pracowników, którzy nie świadczyli pracy z wyznaczonymi instruktorami); nieprzechowywanie dokumentów z adaptacji zawodowej w aktach osobowych pracownika. Nieprawidłowości dotyczące **badania lekarskich** polegały na nieterminowym przeprowadzaniu badań okresowych pracowników na stanowiskach robotniczych oraz dozoru. W kontrolowanych zakładach nie stwierdzono uchybień w zakresie przydziału odzieży i obuwia roboczego.

Inspektorzy pracy podczas kontroli wydali 224 **decyzje**, w tym 4 decyzje wstrzymania prac oraz 3 decyzje skierowania pracowników do innych prac. Nałożyli 17 **mandatów karnych** na kwotę ponad 20,4 tys. zł. W ramach działań profilaktycznych wzięli udział w **szkoleniu uczniów ostatnich klas szkoły zawodowej o profilu górniczym**, zamierzających podjąć pracę w zakładach górniczych. Praktyczna część szkolenia odbyła się w podziemnym ośrodku szkolenia zawodowego.

Podstawową przyczyną nieprawidłowości, wpływającą szczególnie na naruszenia przepisów o czasie pracy, jest zbyt małe zatrudnienie, **zwłaszcza niewystarczająca liczba pracowników, którzy posiadają odpowiednie doświadczenie i uprawnienia** — wynikające z przepisów *Prawa geologicznego i górniczego* — do wykonywania specjalistycznych prac. Na tę sytuację nakładają się niestety błędy natury organizacyjnej. Wśród **przyczyn mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracy** należy wymienić: brak lub niewłaściwy nadzór nad pracownikami, rutynowe prowadzenie procesów technologicznych i lekceważenie zagrożeń.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontynuowania i rozwijania działalności prewencyjnej, polegającej m.in. na organizowaniu szkoleń w ramach Forum Zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy kopalń węgla kamiennego, a także spotkań z przedstawicielami pracodawców i pracowników działu bhp celem wypracowania wspólnych działań na rzecz bezpieczeństwa pracy.

7. Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 49 pracowników), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy

Kontrole przeprowadzono w zakładach, w których w okresie ostatnich trzech lat wystąpiło duże nasilenie wypadków przy pracy. **Szczególną uwagę zwrócono na zakłady, w których zdarzenia wypadkowe wykazywały cechy powtarzalności. Warto podkreślić, że działania kontrolno-nadzorcze skoordynowane były z działaniami edukacyjno-promocyjnymi** (szczegółowo omówionymi w rozdz. VII). Część pracodawców, u których wystąpiło najwięcej wypadków przy pracy, najpierw kontrolowano, a potem uczestniczyli oni w warsztatach prowadzonych przez kadrę PIP. Pozostałą część najpierw zapraszano na szkolenia przedstawiające problematykę rzetelnej oceny ryzyka zawodowego oraz prawidłowego postępowania powypadkowego, a następnie kontrolowano w tym zakresie.

Inspektorzy pracy u 1625 pracodawców skontrolowali 5481 dokumentacji dotyczących ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Każdą dokumentację powypadkową analizowano łącznie z dokumentacją oceny ryzyka zawodowego, jeśli była utworzona, aby ocenić skuteczność podejmowanych środków profilaktycznych.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w znacznej liczbie dokumentacji powypadkowych **błędy popełniono już na etapie ustalania okoliczności wypadku (33,8%)**. Uniemożliwiały one przeprowadzenie rzetelnego postępowania, a co za tym idzie zmniejszenie do minimum możliwości zaistnienia podobnego zdarzenia w przyszłości. Jednym z powodów nieustalenia w pełni okoliczności zdarzenia jest nieprzystępowanie do jego badania niezwłocznie po uzyskaniu o nim informacji. **Nieuzasadniona zwłoka w dokonaniu**

Wykres 55. Wypadki, ocena ryzyka zawodowego w małych zakładach — naruszenia przepisów



% dokumentacji, w których stwierdzono nieprawidłowości

Źródło: dane PIP

niu oględzin miejsca zdarzenia powodowała, że część ustaleń nie odnosiła się do stanu z dnia wypadku, co generowało z kolei wysoki odsetek nieprawidłowości (42,3% protokołów powypadkowych) dotyczących podania faktycznych przyczyn wypadku przy pracy. Tylko bowiem na podstawie pełnego opisu okoliczności wypadku przy pracy (m.in. miejsca zdarzenia, maszyn, urządzeń, stosowanych narzędzi, a także ich lokalizacji, stanu technicznego oraz przebiegu całego zdarzenia) można ustalić wszystkie przyczyny wypadku. Kolejnym błędem było wskazywanie wśród przyczyn wypadków wydarzenia, które spowodowało uraz, zamiast identyfikowania źródła zagrożenia występującego w środowisku materialnym przed wypadkiem lub w sposobie wykonywania pracy. Może to wynikać z wprowadzonego do celów statystycznych syste-

mu kodowania wypadków ESAW. Obowiązkiem członków zespołu powypadkowego jest ustalenie w protokołach powypadkowych okoliczności wypadku i wskazanie przyczyn zdarzenia. Jednocześnie, wymaga się od nich podania w karcie statystycznej wydarzenia będącego odchyleniem, które zgodnie z wyjaśnieniami załączonymi do karty, stanowi ostatni element w łańcuchu zdarzeń (w praktyce najczęściej operowanie dłonią w strefie niebezpiecznej) oraz wydarzenia powodującego uraz.

Nieprawidłowe postępowanie podczas ustalania okoliczności i przyczyn wypadku skutkuje **określeniem nieadekwatnych środków i wniosków profilaktycznych**. Działania ograniczające ryzyko wypadkowe, wskazywane w dokumentacjach, z reguły ograniczały się jedynie do ogólnych

sformułowań o zachowywaniu ostrożności i uwagi podczas pracy, stosowaniu się do zapisów instrukcji, których czasem w ogóle nie opracowano lub stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej bez określenia ich rodzaju. Zalecane środki profilaktyczne dotyczyły w bardzo wielu sytuacjach wyłącznie działań związanych z postępowaniem pracowników, tj. przeszkolenia i poinformowania ich o konieczności zachowania ostrożności. Zdarzały się również przypadki, gdy wskazane przez zespół środki profilaktyczne odbiegały od ustalonych przyczyn wypadku, ale jednocześnie ich realizacja wpływała na poprawę bezpieczeństwa. Świadczy to o tym, że zespół powypadkowy ustalił faktyczne przyczyny wypadku, ale jednoznacznie ich nie określił, by **uniknąć wskazania winy po stronie pracodawcy**, co mogłoby spowodować wszczęcie postępowania, w tym nawet karnego, przez organy kontrolno-nadzorcze.

Nieustalenie faktycznych przyczyn wypadku, wynikających z zagrożeń występujących w środowisku pracy, które mogą ulec aktywacji, powoduje że dochodzi do wypadków powtarzalnych. Inspektorzy pracy sygnalizowali wielokrotnie, że w niektórych firmach doszło do kilku podobnych zdarzeń, a mimo to zespół powypadkowy nadal nie ustalił źródeł zagrożenia i nie wskazał środków profilaktycznych, które mogłyby je usunąć. Podczas analizy powtarzalnych zdarzeń nie bierze się pod uwagę w szczególności:

- typu maszyny, urządzenia, narzędzia, przy którego obsłudze/stosowaniu miał miejsce wypadek, np. w zakładzie produkcyjnym doszło do 6 wypadków podczas obsługi maszyn stolarskich;
- czynności wykonywanej podczas wypadku, np. w zakładzie przetwórstwa spożywczego doszło do 14 wypadków podczas ręcznego filetowania ryb oraz 2 wypadków podczas ręcznych prac transportowych;
- miejsca zdarzenia (np. na hali produkcyjnej, w szlifierni, na drodze transportowej);
- skutków wypadków, np. uraz kończyn górnych, skaleczenia palca, uraz oka.

Działaniem, które powinno mieć bezpośrednie przełożenie na poprawę warunków na stanowisku pracy jest **ocena ryzyka zawodowego**, która podlega udokumentowaniu. Należy wyraźnie zaznaczyć, że zawarcie na piśmie informacji wymaganych w procesie oceny nie jest wystarczają-

jące, by stwierdzić, że wykonano obowiązek prawny. Zapisy te muszą znajdować odzwierciedlenie w rzeczywistości i obrazować faktyczne zmiany wprowadzone w zakładzie pracy. Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, że pracodawcy posiadali w większości dokumentację oceny ryzyka opracowaną pierwotnie w swoich zakładach dla prac (lub stanowisk pracy), przy których miał miejsce wypadek (tylko ponad 13% pracodawców jej nie miało), jednak nie były one weryfikowane i uaktualniane.

Podczas kontroli szczególną uwagę zwrócono na relacje między identyfikacją zagrożeń a okolicznościami i przyczynami wypadków przy pracy wynikającymi ze stanu środowiska pracy. W dokumentacjach oceny ryzyka zawodowego przy pracach, przy których doszło do wypadku, inspektorzy pracy stwierdzili wiele nieprawidłowości, m.in.: niebieranie aktualnych informacji potrzebnych do oceny ryzyka zawodowego (26,7%), nieoszacowanie poziomu ryzyka zawodowego (8,1%) czy niewyznaczenie jego dopuszczalności (13,5%). Wiele dokumentacji zawierało informacje o pracach oraz pomieszczeniach, które w danym zakładzie pracy nie występowały, a jednocześnie pominięto w nich prace faktycznie prowadzone u pracodawcy. Brak pełnego opisu wykonywanych prac oraz sposobów ich wykonania powoduje, że nie są identyfikowane zagrożenia występujące podczas konserwacji oraz napraw maszyn i urządzeń lub prac przygotowawczych (czyszczenie, ostrzenie, przezbrajanie maszyn, przenoszenie).

Aż w co czwartej kontrolowanej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego pracodawca nie zidentyfikował zagrożenia, którego aktywizacja doprowadziła do wypadku. Np. w zakładzie zajmującym się recyklingiem nie uwzględniono zagrożenia związanego z występowaniem w środowisku pracy niebezpiecznych czynników chemicznych. Pracownik podczas rozładunku został obłany kwasem siarkowym z akumulatora, w wyniku czego doznał poparzenia. W innym zakładzie, o podobnym profilu działalności, pracownik podczas załadunku odpadów na samochód doznał urazu kręgosłupa. Z analizy dokumentacji oceny ryzyka zawodowego wynikało, że nie uwzględniono w niej ręcznych prac transportowych oraz związanych z nimi zagrożeń. Analiza dokumentacji oceny ryzyka zawodowego i zdarzeń, które zaistniały przy obsłudze maszyn stolarskich wskazała, że pominięto w ocenie zagrożenia związane ze stosowaniem sprzętu pomocniczego oraz długoś-

cią cięcia wynikającą zarówno z długości wózka, jak i z ustawienia na nim listwy oporowej.

Zaledwie co druga dokumentacja oceny ryzyka zawodowego została uaktualniona — po zaistnieniu wypadku — o zagrożenie, którego aktywizacja doprowadziła do wypadku przy pracy. **Brakuje przepisu prawnego regulującego obligatoryjnie tę kwestię, a problem jest ważny zwłaszcza w kontekście wypadków przy pracy o powtarzalnych cechach.** Konieczność aktualizacji dokumentacji oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku przy pracy oraz formułowania i wdrażania spójnych środków profilaktycznych wpłynęłaby na poprawę bezpieczeństwa pracy, eliminując wystąpienie podobnego zdarzenia w przyszłości.

Brak pełnej analizy okoliczności i przyczyn wypadków oraz ogólna, szablonowa dokumentacja dotycząca oceny ryzyka zawodowego powodują, że w kontrolowanych zakładach nie wprowadza się konkretnych działań dla poprawy bezpieczeństwa i ograniczenia ryzyka wypadkowego. Co ważniejsze, nie ma też świadomości, że takie działania są niezbędne. Wskazuje na to znaczący odsetek nieprawidłowości dotyczący braku spójności między środkami profilaktycznymi wynikającymi z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi w wyniku zaistnienia wypadku, w celu eliminowania lub ograniczania zagrożenia powodującego powstanie podobnego wypadku w przyszłości. W co trzecim miejscu, w którym doszło do wypadku, wdrożone środki profilaktyczne nie wynikały zarówno z oceny ryzyka zawodowego, jak też z postępowania powypadkowego, lub nie wdrożono ich wcale.

Podkreślić należy, że **środki profilaktyczne wynikające z dokumentacji oceny ryzyka oraz protokołów powypadkowych nie spełniają swojej funkcji, z uwagi np. na zbyt ogólne ich formułowanie** (np. „zachowanie należytej ostrożności”, „właściwe postępowanie przy obsłudze bydła”, „stosowanie odpowiedniej odzieży i obuwia roboczego”) czy odwoływanie się do uregulowań wewnątrzzakładowych (np. „bezwzględne przestrzeganie instrukcji stanowiskowej”). Z tego względu obydwa ww. dokumenty są mało przydatne i funkcjonują niezależnie, podczas gdy powinny stanowić system naczyń połączonych i podstawę zarządzania bezpieczeństwem w przedsiębiorstwie.

Jak wynika z ustaleń inspektorów pracy, **zespoły powypadkowe oraz zespoły przeprowadzające ocenę ryzyka zawodowego z reguły nie wskazywały działań, które wymagałyby nakładów finansowych.** Firmy zewnętrzne, realizujące działania służby bhp mają bowiem świadomość, że takie zapisy nie będą pozytywnie odebrane przez pracodawców szczególnie małych firm o niskich dochodach. **Zespoły rzadko też wskazują działania organizacyjne, które bez nakładów finansowych lub niewielkim kosztem mogłyby poprawić bezpieczeństwo w zakładzie. Pracodawcy zaś nie bilansują kompleksowo strat ekonomicznych w wyniku wypadków** oraz niezastosowania skutecznych rozwiązań po zidentyfikowaniu zagrożenia podczas oceny ryzyka zawodowego (np. podwyższenie wskutek wniosku inspektora pracy składki wypadkowej).

Ważną przyczyną nieprawidłowości jest brak wiedzy pracowników firm zewnętrznych realizujących zadania służby bhp o sposobie organizacji pracy i nadzoru w danym zakładzie oraz w zakresie wypadkoznaństwa i procedury oceny ryzyka zawodowego, w szczególności w zakresie identyfikowania zagrożeń oraz doboru skutecznych sposobów zmniejszających ryzyko zawodowe. Warto podkreślić, że w ocenie pracodawców, rzetelność takich firm leży w interesie państwa, dlatego wskazane jednostki państwowe powinny zajmować się ich certyfikowaniem.

8. Kontrole zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku awarii przemysłowej, w tym zakładów branży naftowej

Skontrolowano 177 zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku awarii przemysłowych, w wyniku uwolnienia się do środowiska pracy niebezpiecznych substancji chemicznych, które występowały w ilościach mniejszych, tzw. podprogowych, niż w zakładach zwiększonego ryzyka poważnych awarii przemysłowych. Zatrudniały one ponad 39 tys. osób, w tym ok. **1,5 tys. pracowników przy bezpośredniej obsłudze instalacji stwarzających zagrożenie awarią przemysłową.** Wśród kontrolowanych było:

- 27 małych baz magazynowania i hurtowej dystrybucji ropy naftowej oraz silnikowych paliw płynnych, o zdolności magazynowania od kilkudziesięciu do kilku tysięcy Mg (megagram),

- 31 małych baz magazynowania, rozlewu i dystrybucji gazu płynnego propan-butan, z parkami zbiorników magazynowych o zdolności magazynowej od 2 do 48 Mg,
- 100 amoniakalnych instalacji chłodniczych użytkowanych w zakładach branży spożywczej, głównie w zakładach mleczarskich, w których znajdowało się od 0,2 do 40 Mg ciekłego amoniaku,
- 19 instalacji magazynowo-produkcyjnych z ciekłym chlorem, wykorzystywanym głównie do uzdatniania wody pitnej, w których znajdowało się od 0,5 do 9,5 Mg ciekłego chloru.

W okresie 2007–2009 doszło w nich do **23 lokalnych awarii przemysłowych**, obejmujących bezpośrednio swym zasięgiem 187 osób. W 19 przypadkach awariom ulegały amoniakalne instalacje chłodnicze. W małych bazach paliw i gazu zaistniały 4 awarie przemysłowe (po 2 w każdej grupie). Miały one lokalny zasięg i nie skutkowały trwałym uszczerbkiem zdrowia osób objętych ich zasięgiem.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że **najwięcej nieprawidłowości dotyczyło problematyki zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczenia ich skutków**. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono u 145 pracodawców, zwłaszcza mniejszych podmiotów gospodarczych. Polegały one na: braku kompleksowości planów postępowania w razie awarii, ich nieaktualności po dokonanych modernizacjach oraz nieuwzględnieniu współdziałania ze służbami specjalistycznymi (głównie z PSP). Najczęściej przedstawiano 1 lub 2 możliwe scenariusze awarii, nie uwzględniając jednak miejsc wycieku materiału niebezpiecznego, intensywności jego uwalniania się z instalacji, kierunku wiatru, zasięgu strefy zagrożenia. Nie wskazywano także efektywnych sposobów eliminacji lub ograniczenia wycieków i postępowania wobec osób narażonych na skutki zdarzenia awaryjnego ani charakterystycznych zdarzeń inicjujących. Był to m.in. rezultat **braku systemowego zarządzania bezpieczeństwem**, jaki stwierdzono w 142 zakładach. W 101 zakładach ujawniono brak procedur wprowadzania zmian technologicznych i technicznych, a w 72 — brak procedur dot. informowania osób i firm obcych, wykonujących czynności na terenie zakładu, o zagrożeniach związanych z występowaniem niebezpiecznych substancji chemicznych i zasadach postępowania w czasie awarii.

W 125 zakładach nie zapewniono wystarczającej liczby osób przygotowanych do udziału w zakładowych akcjach ratowniczych. Ponadto nie były one

poddawane systematycznym szkoleniom (w tym praktycznym) oraz badaniom lekarskim potwierdzającym ich zdolność do działań ratowniczych.

Zapobieganiu awariom przemysłowym nie sprzyja także **stwierdzana w przeważającej liczbie kontrolowanych zakładów: wadliwość instrukcji eksploatacyjnych** oraz ocen ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których występują niebezpieczne czynniki chemiczne, a także liczne uchybienia dotyczące sygnalizowania występującego zagrożenia mogącego spowodować awarię o znamionach poważnej awarii przemysłowej. **Aż 61 pracodawców błędnie sporządziło dokument zabezpieczenia przed wybuchem** dla stanowisk, na których może występować atmosfera wybuchowa lub nie sporządziło go wcale. W związku z tym zdarzały się przypadki instalowania urządzeń energetycznych w wykonaniu zwykłym w pomieszczeniach i w strefach zagrożonych wybuchem.

Oprócz nieprawidłowości związanych z problematyką zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków, poważnym problemem było **niezapewnienie wymaganych warunków prowadzenia eksploatacji kontrolowanych instalacji**, m.in. nieaktualne instrukcje technologiczne i stanowiskowe, a zwłaszcza brak planowanej i prowadzonej systematycznie konserwacji niewaligicznych elementów kontrolowanych instalacji. Działania te prowadzono nie tylko bez uwzględnienia wymagań określonych w dokumentacji technicznej, ale w większości przypadków w trybie „od awarii do awarii”, podejmując jedynie działania naprawcze, np. wycieki substancji ropopochodnych z pomp i połączeń kołnierзовych zbierano do prymitywnych naczyń wykonanych z rozciągniętych kanistrów polietylenowych. Okresowych przeglądów i konserwacji oraz remontów instalacji nie prowadzono też w zdecydowanej większości zakładów użytkujących amoniakalne instalacje chłodnicze. Podejmowano je tylko w przypadkach awarii lub zmniejszenia wydajności technologicznej instalacji i nawet ich nie dokumentowano.

W 43 zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stosowania **systemów identyfikacji i sygnalizacji uwolnień substancji toksycznych i łatwopalnych z kontrolowanej instalacji**. Zaznaczyć należy, że brak takich systemów ujawniano tylko sporadycznie, ale zastrzeżenia budziła sprawność elementów tych systemów, brak systematycznych kontroli i poddawania ich zabiegom konserwacyjnym.

W 56 zakładach pracownikom obsługi instalacji nie zapewniono właściwie dobranych, spełnia-

jących aktualne wymagania, **środków ochrony indywidualnej**. Najczęściej wydawano im odzież i obuwie robocze zamiast ochronnego oraz środki ochrony indywidualnej spełniające jedynie wymagania podstawowe. W 59 zakładach pracownicy nie mieli pełnego wyposażenia w sprzęt ratunkowy i środki ochrony indywidualnej przeznaczone do użycia podczas akcji ratunkowych, a często były one nieodpowiednie, np. operatorom chlorowni wydano środki zabezpieczające przed nadmiernym pyleniem. Zdarzało się, że sprzęt ratunkowy przechowywano w miejscach niedostępnych podczas awarii, np. w maszynowniach amoniakalnych instalacji chłodniczych.

Należy zwrócić uwagę, że wiele tych uchybień jest skutkiem nieprawidłowości w przeprowadzeniu **oceny ryzyka zawodowego**. Ujawniono je aż w 103 zakładach, a dotyczyły głównie nieuwzględnienia wymagań obowiązujących w tym zakresie dla stanowisk, na których występują niebezpieczne czynniki chemiczne, oraz niedokonywania ocen ryzyka związanego z możliwością powstania pożaru lub wybuchu. W zdecydowanej większości przedstawiane oceny ryzyka zawodowego nie spełniały wymagań dla ocen sporządzanych dla stanowisk, na których występują niebezpieczne czynniki chemiczne, bowiem nie uwzględniały czynności, przy jakich może nastąpić wzrost narażenia na działanie tych czynników (remonty, naprawy, awarie, itp.). Ze względu na charakter mediów, z jakimi mają do czynienia pracodawcy (amoniak, paliwa, chlor, LPG) zjawisko to jest wysoce niepokojące. W jeszcze większej liczbie kontrolowanych zakładów nie dokonywano (choćby wstępnej) oceny ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej.

Warto zaznaczyć, że w podmiotach, w których niebezpieczne substancje chemiczne są zasadniczym elementem prowadzenia procesu technologicznego, poszanowanie przepisów, wiedza pracowników oraz sposób wykonywania pracy są jakościowo lepsze niż w zakładach, gdzie substancje niebezpieczne są wykorzystywane przy prowadzeniu innego podstawowego procesu. Wskazuje na to porównanie rozlewni gazu płynnego oraz zakładów zajmujących się magazynowaniem i dystrybucją gazu propanbutan z większością kontrolowanych zakładów przemysłu spożywczego, stosujących amoniak jako czynnik chłodniczy, w których stan przestrzegania przepisów w tym zakresie był wysoce niezadowolający. Budziło to szczególną dezaprobatę, bowiem do tych zakładów zasto-

sowanie mają przepisy *rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 12 maja 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze i konserwacji amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego*, które określają m.in. wymagania dot. zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków.

Wśród **przyczyn** naruszeń prawa pracodawcy najczęściej wskazują na:

- zbyt ogólne i nie zawsze zrozumiałe, często niespójne, przepisy dotyczące zapobiegania awariom przemysłowym i ich skutkom;
- przeświadczenie, że obowiązkiem w zakresie ograniczania skutków awarii mają wyłącznie jednostki ratowniczo-gaśnicze straży pożarnej;
- brak wystarczających środków materialnych na spełnienie nowych, ostrzejszych wymagań dotyczących zarówno technicznego bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa procesowego, jak również działań o charakterze organizacyjnym;
- częste zmiany na stanowiskach związanych z zarządzaniem kontrolowanymi podmiotami gospodarczymi oraz zmieniające się koncepcje kolejnych zarządów.

Inspektorzy pracy, jako przyczyny nieprawidłowości, wymieniają jeszcze:

- użytkowanie instalacji (zwłaszcza chłodniczych) zbudowanych nawet kilkadziesiąt lat temu, bez objęcia ich planowaną działalnością konserwacyjną i remontową;
- lekceważenie występujących zagrożeń zawodowych i potencjalnych skutków, rutynę oraz niedbalstwo, a także niewłaściwy nadzór nad przestrzeganiem procedur odnoszących się do wymagań formalnych;
- nieadekwatne szkolenia bhp i szkolenia specjalistyczne, powierzane często firmom zewnętrznym, bez ustalenia szczegółowych programów przez osoby znające problematykę zagrożeń chemicznych;
- brak szczegółowych przepisów prawnych dotyczących zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków w zakładach, w których występują substancje niebezpieczne w ilościach mniejszych od ilości kwalifikującej zaliczenie ich do grupy o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 1488 **decyzji**, w tym 441 decyzji ustnych, które zostały wykonane przed

zakończeniem kontroli. **Wstrzymanie eksploatacji** kontrolowanych instalacji nakazywały 4 decyzje, a 12 decyzji dotyczyło **skierowania 19 pracowników do innej pracy**. Do pracodawców wystosowano także 136 wystąpień zawierających 854 profilaktyczne wnioski pokontrolne. W związku ze stwierdzonym rażącym naruszeniem przepisów bezpieczeństwa pracy 37 osób ukarano **mandatami karnymi** w łącznej wysokości 43,2 tys. złotych. W 9 przypadkach zastosowano **środki oddziaływania wychowawczego**.

W efekcie realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych:

- **wyposażono stanowiska rozładunku i załadunku oleju** opałowego i napędowego w punkty uziemienia cystern wraz z właściwym oznakowaniem,
- **zlikwidowano nieszczelności** pomp oleju opałowego, co wyeliminowało ryzyko pożaru, wybuchu i zanieczyszczenia gleby,
- zapewniono automatyczne przekazywanie dyspozytorowi zmiany informacji o zadziałaniu **czujników chloru** w chlorowni stacji uzdatniania wody oraz o **automatycznym uruchomieniu się instalacji do unieszkodliwiania chloru** w czasie awarii,
- zamontowano na zewnątrz budynku chlorowni stacji uzdatniania wody **sygnalizację** wskazującą obecność ludzi wewnątrz obiektu,
- teoretycznie i praktycznie **przeszkolono 34 pracowników wyznaczonych do udziału w akcjach ratunkowych** na wypadek awarii chlorowej i poddano ich badaniom lekarskim,
- wyposażono 9 pracowników w **gazoszczelne ubrania** wykorzystywane do akcji ratowniczych,
- sprzęt przeznaczony do wykorzystania podczas akcji ratowniczej umieszczono poza maszynownią chłodniczą,
- przeprowadzono w 3 zakładach praktyczne ćwiczenia w zakresie likwidacji pozorowanych awaryjnych wycieków amoniaku, z udziałem sekcji ratowniczo-gaśniczych straży pożarnej,
- wyposażono maszynownię instalacji chłodniczej amoniaku w **aparaturę umożliwiającą ciągłą kontrolę stężeń amoniaku** w powietrzu.

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę:

- regulacji prawnej określającej wymagania dot. zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków również w zakładach, w których niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych od wiel-

kości progowych decydujących o zaliczeniu do zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, ustalającej również kryteria i zasady rejestrowania tych zakładów oraz aktualizację ich rejestrów;

- kontynuowania kontroli „podprogowych” zakładów stwarzających zagrożenie awariami przemysłowymi, ze szczególnym uwzględnieniem zakładów branży niechemicznej (zwłaszcza zakładów stosujących amoniak do celów chłodniczych);
- przygotowania materiałów edukacyjnych (broszur, filmów, prezentacji) przeznaczonych dla pracodawców zakładów „podprogowych”.

9. Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi w zakładach branży meblowej oraz produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szklanych

W ramach kampanii zorganizowanej przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) pt. „Niebezpieczne substancje chemiczne: poznaj, oceń i zapobiegaj ryzyku”, przeprowadzanej w 2010 r. w całej UE, inspektorzy pracy skontrolowali 459 zakładów produkujących meble oraz 125 zakładów produkujących wyroby z laminatów poliestrowo-szklanych. Szczególną uwagę zwracano na zagrożenia związane z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych i fizycznych, właściwą ich identyfikację oraz działania podejmowane w celu ich eliminowania (ograniczenia). Najwięcej kontroli przeprowadzono w mikro- i małych zakładach (w branży meblarskiej — 151 mikro- i 216 małych zakładów oraz po 48 mikro- i małych zakładów produkujących wyroby z laminatów poliestrowo-szklanych).

Zakłady meblarskie zatrudniały 20,7 tys. pracowników, w tym **w kontakcie z czynnikami chemicznymi prawie 2,6 tys.** (12%). **Narażonych na pyły było w nich 6,7 tys.** (32%) osób, z których prawie co piąta na pył drewna twardego. Jak ustalili inspektorzy, pracę w warunkach przekroczenia wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń pyłowych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy wykonywało 338 pracowników zatrudnionych w co dziesiątym zakładzie, a w warunkach przekroczenia NDS pyłów drewna twardego — 173 pracowników w 20 zakładach. W warunkach przekroczenia NDS czynników chemicznych pracowało tylko 27 pracowników w 7 zakładach pracy.

Przy **produkcji wyrobów z laminatów poliestrowo-szkłanych** zatrudniano 5,6 tys. pracowników, w tym **prawie 2,2 tys. (39%) w kontakcie z czynnikami chemicznymi** (co jedenasty z nich pracował w warunkach przekroczenia wartości NDS) i **prawie 1,9 tys. (33%) w narażeniu na pyły** (w warunkach przekroczenia wartości NDS — co trzynasty pracownik).

Znacznie większy odsetek zatrudnionych stanowią osoby pracujące w narażeniu na hałas (42% w zakładach meblarskich i 31% w branży laminatów). Zaznaczyć należy, iż **prawie co czwarty pracownik w zakładach meblarskich i co siódmy w branży laminatów pracował w warunkach przekroczenia wartości NDN hałasu**.

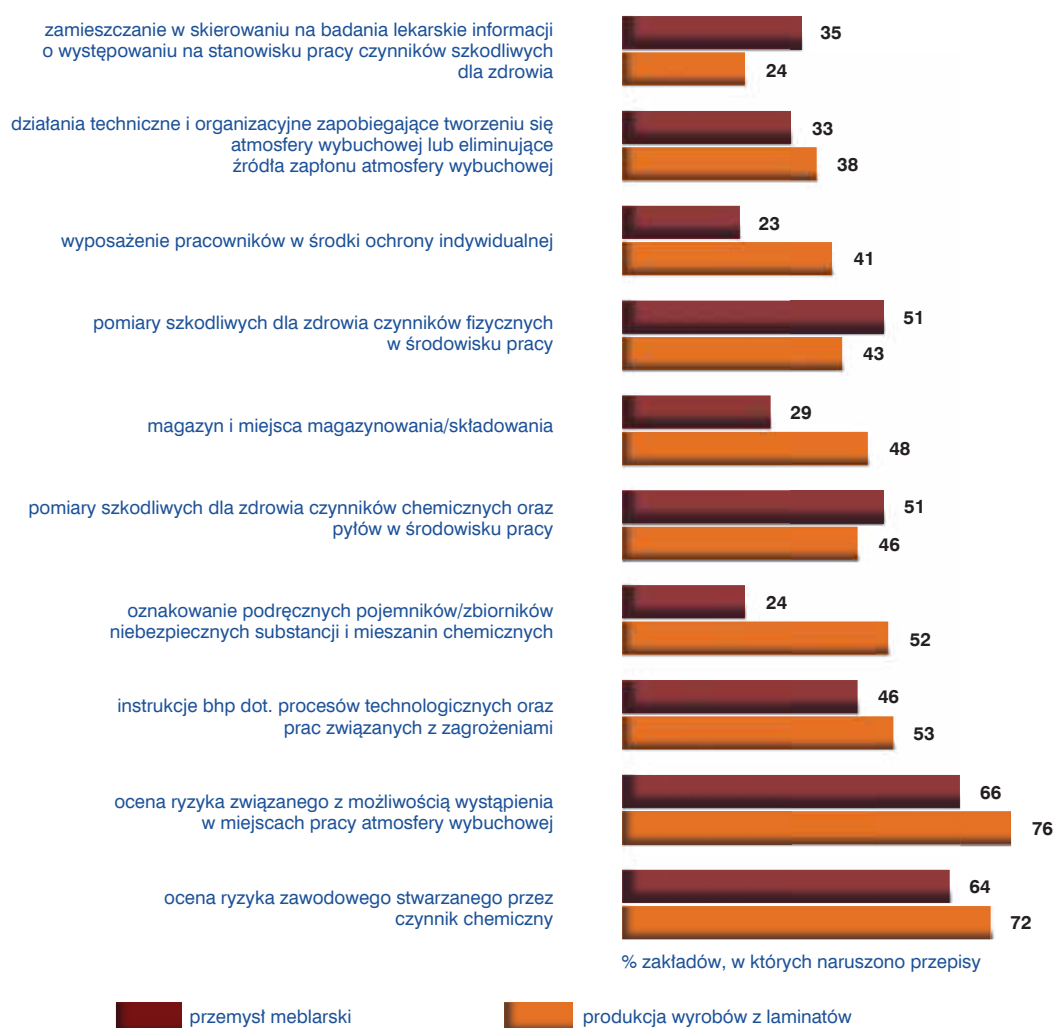
W kontrolowanych zakładach zajmujących się **produkcją wyrobów z laminatów poliestrowo-szklanych**

w latach 2007–2009 doszło do **387 wypadków przy pracy**, w tym 8 z czynnikami chemicznymi i pyłami. Zaznaczyć należy, że wśród wypadków chemicznych był 1 wypadek ciężki (w 2007 r., wskutek spożycia utwardzacza o właściwościach żrących przechowywanego w butelce z etykietą *woda mineralna*); nie odnotowano wypadków śmiertelnych.

Natomiast w kontrolowanych **zakładach meblarskich** w ww. okresie doszło do 17 **wypadków przy pracy** ze szkodliwymi czynnikami chemicznymi i pyłami. Wśród nich również był 1 wypadek ciężki (w 2007 r.); nie odnotowano wypadków śmiertelnych.

W zakładach meblarskich nie stwierdzono chorób zawodowych wywołanych czynnikami chemicznymi i fizycznymi ani też nie zgłoszono żadnego przypadku podejrzenia takiej choroby.

Wykres 56. Zakłady produkcji mebli oraz wyrobów z laminatów — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Analiza wyników kontroli wskazuje, iż w obu branżach większość zarówno pracodawców, jak i służb bhp ma problem z właściwą identyfikacją zagrożeń, stwarzanych przez stosowane lub uwalniane w środowisku pracy czynniki chemiczne, fizyczne oraz pyły. Szczególne trudności sprawia im ustalenie, jaki niebezpieczny czynnik chemiczny występuje w środowisku pracy, a także właściwe zidentyfikowanie powodowanych przez niego zagrożeń. **Najwięcej takich uchybień stwierdzono w mikroprzedsiębiorstwach produkujących wyroby z laminatów** (dotyczyły one ponad połowy skontrolowanych stanowisk pracy).

W zakładach z obu branż nieprawidłowości dot. badań i pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych, fizycznych oraz pyłów polegały na ich braku lub niezgodnej z przepisami częstotliwości i zakresie ich przeprowadzania. Najczęściej wynikały one z braku rzetelnej oceny warunków środowiska pracy w celu wytypowania szkodliwych dla zdrowia czynników do badań i pomiarów. Prawie na co piątym skontrolowanym stanowisku pracy brak było aktualnych badań i pomiarów czynników chemicznych i pyłów w zakładach obu branż, a fizycznych — na co szóstym w „laminatach” i co piątym w zakładach meblarskich. Brak aktualnych badań i pomiarów substancji chemicznych odnotowano w 126 zakładach meblarskich, zaś uchybienia w tym zakresie w 111 zakładach. Na podobnym poziomie kształtowała się liczba zakładów meblarskich, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników fizycznych w środowisku pracy.

Podkreślić należy, że większość pracodawców z obu gałęzi przemysłu nadal ma trudności z przeprowadzeniem **oceny ryzyka zawodowego**, zwłaszcza z uwzględnianiem zagrożeń wynikających z używania niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych oraz ryzyka związanego z narażeniem pracowników na hałas lub drgania mechaniczne. Najwięcej zastrzeżeń w tym zakresie inspektorzy pracy mieli — w przypadku firm produkujących wyroby z laminatów — w mikroprzedsiębiorstwach (na co trzecim skontrolowanym stanowisku pracy stwierdzono uchybienia, zaś oceny nie miało aż 26% skontrolowanych stanowisk pracy), najmniej w dużych zakładach. W branży meblarskiej natomiast zastrzeżenia zgłaszano zarówno w mikro-, małych, jak i średnich przedsiębiorstwach.

Szczególny niepokój budzi brak oceny ryzyka stwarzanego przez atmosferę wybuchową na stanowiskach pracy, na których może ona wystąpić (w co drugim skontrolowanym zakładzie z obu branż spośród 232 zakładów meblarskich i 111 zakładów produkujących wyroby z laminatów, w których atmosfery wybuchowe mogły wystąpić). Uchybienia w tym zakresie oraz brak działań technicznych i organizacyjnych zapobiegających tworzeniu się atmosfery wybuchowej lub eliminujących źródła zapłonu atmosfery wybuchowej ujawniono odpowiednio niemal w co piątym zakładzie produkcji wyrobów z laminatów i co dziesiątym zakładzie meblarskim.

W obu rodzajach zakładów **ocenę ryzyka zawodowego przeprowadzały zwykle firmy z zewnątrz, które często nie dokonywały oględzin miejsca pracy, nie miały właściwego rozeznania środowiska pracy** pod kątem występujących zagrożeń oraz nie posiadały wymaganej wiedzy o zagrożeniach pożarowych, a przede wszystkim wybuchowych.

Pracodawcy na ogół podejmowali działania techniczne i organizacyjne w celu eliminowania lub ograniczenia do minimum ryzyka zawodowego wynikającego z pracy z czynnikiem chemicznym (rzadziej w przypadku narażenia na hałas). Często nie były one jednak adekwatne do występujących w miejscu pracy zagrożeń, co wynikało m.in. z braku właściwej ich identyfikacji. Niedopełnienie obowiązku zapewnienia skutecznej wentylacji w pomieszczeniach pracy stwierdzono w 19% skontrolowanych obiektów w zakładach produkujących wyroby z laminatów, a braki lub uchybienia w zakresie wentylacji stanowiskowej dotyczyły 13,5% skontrolowanych stanowisk pracy w zakładach produkujących wyroby z laminatów i 24% stanowisk w zakładach meblarskich.

Zaniepokojenie budzą nieprawidłowości w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej (dotyczyły one ok. 17% pracowników spośród 1500 skontrolowanych w zakładach produkujących wyroby z laminatów i 15% pracowników z ok. 860 objętych kontrolą w zakładach meblarskich). **Pracodawcy zwykle wybierają środki tańsze, nie zwracając uwagi ani na wymagania ochronne, ani na zalecenia zawarte w kartach charakterystyki.** Przy ich przechowywaniu stwierdzano nieprzestrzeżenie podstawowych zasad higieny.

Zdjęcie 1. Środek „ochrony” dróg oddechowych — „samoróbka” wykonana przez pracodawcę we własnym zakresie i dostarczona pracownikowi do stosowania podczas prac malarskich metodą natryskową, z użyciem lakieru zawierającego m.in. ksylen, octan butylu, toluen i etylobenzen



W zakładach produkujących wyroby z laminatów niepokojące nieprawidłowości ujawniono w zakresie **magazynowania i składowania substancji i mieszanin chemicznych**. Polegały one na niewłaściwym doborze miejsca i sposobu składowania, braku właściwego oznakowania miejsc magazynowania substancji/mieszanin niebezpiecznych oraz podręcznych pojemników, a także nieprzestrzeganiu zakazów łącznego ich przechowywania.

Natomiast w **znacznej części zakładów meblarskich istotnym problemem jest nadal niezajomość (lub lekceważenie) zagrożeń i przepisów dotyczących substancji, preparatów lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym** (a w szczególności prac związanych z narażeniem na pył drewna twardego — dąb i buk). Ponad połowa (55%) pracodawców ze 122 zakładów, w których zatrudniano pracowników w warunkach narażenia na działanie czynników rakotwórczych, nie przekazywała właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy wymaganej prze-

pisami okresowej informacji. Należy też zwrócić uwagę, że coraz powszechniej używa się w produkcji różnego drewna twardego pochodzącego z gatunków krajowych i egzotycznych, natomiast przepis ogranicza się tylko do dębu i buku.

Reasumując, podkreślić należy, że struktura stwierdzonych nieprawidłowości była zróżnicowana. **Z jednej strony były to uchybienia formalne, z drugiej zaś — zagadnienia o istotnym ciężarze gatunkowym, mającym bezpośredni wpływ na poziom zagrożeń**, jak np. pomiary czynników szkodliwych; dobór środków ochrony indywidualnej; rozwiązania techniczne i organizacyjne mające na celu eliminowanie lub ograniczanie rzeczywistego ryzyka zawodowego (wentylacja, magazynowanie niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych i ich dystrybucja na terenie zakładu, stosowanie środków technicznych i organizacyjnych, aby zapobiegać tworzeniu się atmosfery wybuchowej, wystąpieniu jej zapłonu lub ograniczyć szkodliwe efekty wybuchu; wprowadzanie praktycznych, uwzględniających realia zakładu

i zagrożenia w nim występujące procedur i instrukcji bhp). Warto zwrócić uwagę, że nieprawidłowości ujawniono w każdym zakładzie, a tylko w 12% zakładów produkujących meble i w 13% zakładów meblarskich nie zapewniono wykonywania zadań służby bhp, co może wskazywać na niską jakość usług świadczonych przez wyspecjalizowane podmioty podejmujące się wykonywania tych zadań bądź też na niewykonywanie przez pracodawców zaleceń służby bhp.

Pracodawcy wśród **przyczyn** stwierdzonych nieprawidłowości wymieniają m.in.: złą kondycję finansową spowodowaną stagnacją na rynku i spadkiem zamówień oraz wysokie koszty okresowo powtarzanych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy i oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej, jak również sporządzenia dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

Według inspektorów pracy do przyczyn nieprawidłowości należy również zaliczyć:

- **brak należytego nadzoru nad stanem bhp w zakładzie,**
- **niski poziom wiedzy o zagrożeniach** i znajomości — w tym także przez służby bhp — przepisów i zasad bhp obowiązujących przy pracach związanych z narażeniem na pyły (w tym rakotwórcze) oraz chemiczne i fizyczne czynniki środowiska pracy,
- **lekceważenie zagrożeń** związanych z obecnością w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia, zarówno przez pracodawców, osoby kierujące pracownikami, jak i samych pracowników, w tym zagrożeń na stanowiskach, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa,
- **niską jakość usług świadczonych przez osoby realizujące zadania służby bhp,** zwłaszcza w zakładach, w których obowiązki w tym zakresie powierzono specjalistom spoza zakładu pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali łącznie w zakładach obu branż 5381 **decyzji**, w tym 24 decyzje **wstrzymania prac** oraz 45 decyzji **skierowania** 104 pracowników **do innych prac**. Na 111 pracodawców nałożono **mandaty karne** na kwotę ponad 130 tys. zł. Do sądu skierowano 3 **wnioski o ukaranie sprawców** wykroczeń (zakłady meblarskie). W stosunku do 69 osób zastosowano **środki oddziaływania wychowawczego**.

O stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowościach **zawiadomiono właściwe organy**, w tym m.in.: Państwową Inspekcję Sanitarną (17 pism), Urząd Dozoru Technicznego (16), Państwową Straż Pożarną (9), nadzór budowlany (8), wojewódzki ośrodek medycyny pracy (4).

Kontrolom towarzyszyła szeroka kampania prewencyjna, której celem było — zgodnie z zaleceniami SLIC — promowanie właściwych metod oceny ryzyka związanego z występowaniem czynników chemicznych w zakładach pracy oraz zachęcanie do wdrażania *dobrych praktyk* i stosowania środków profilaktycznych ograniczających ryzyko. Inspektorzy pracy przekazywali w kontrolowanych zakładach wydawnictwa PIP dotyczące zagrożeń związanych z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy oraz udzielili łącznie 3116 porad technicznych (więcej na ten temat — w rozdziale VII).

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę, m.in.:

- kontynuacji działań prewencyjno-kontrolnych w zakładach produkujących wyroby z laminatów poliestrowo-szklanych (w 2011 r. zostaną przeprowadzone rekontrole w zakładach, w których stwierdzono naruszenia przepisów bhp dotyczących możliwości występowania atmosfery wybuchowej w miejscu pracy) oraz w zakładach meblarskich,
- **przeprowadzenia badań nad rakotwórczym oddziaływaniem na organizm ludzki pyłów drewna twardego pochodzącego z gatunków krajowych i egzotycznych**, innych niż wymienione w przepisie, oraz ewentualnej nowelizacji *rozporządzeń: Ministra Zdrowia w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy*, poprzez rozszerzenie katalogu pyłów drewna twardego (obecnie dotyczy tylko dębu i buku),
- zinterpretowania budzących wątpliwości przepisów w *rozporządzeniu 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*. Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do Departamentu Regulacji Gospodarczych w Ministerstwie Gospodarki stosowne pismo w tej sprawie o zajęcie jednoznacznego stanowiska.

10. Wymagania minimalne i zasadnicze

A. Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do obróbki plastycznej metali

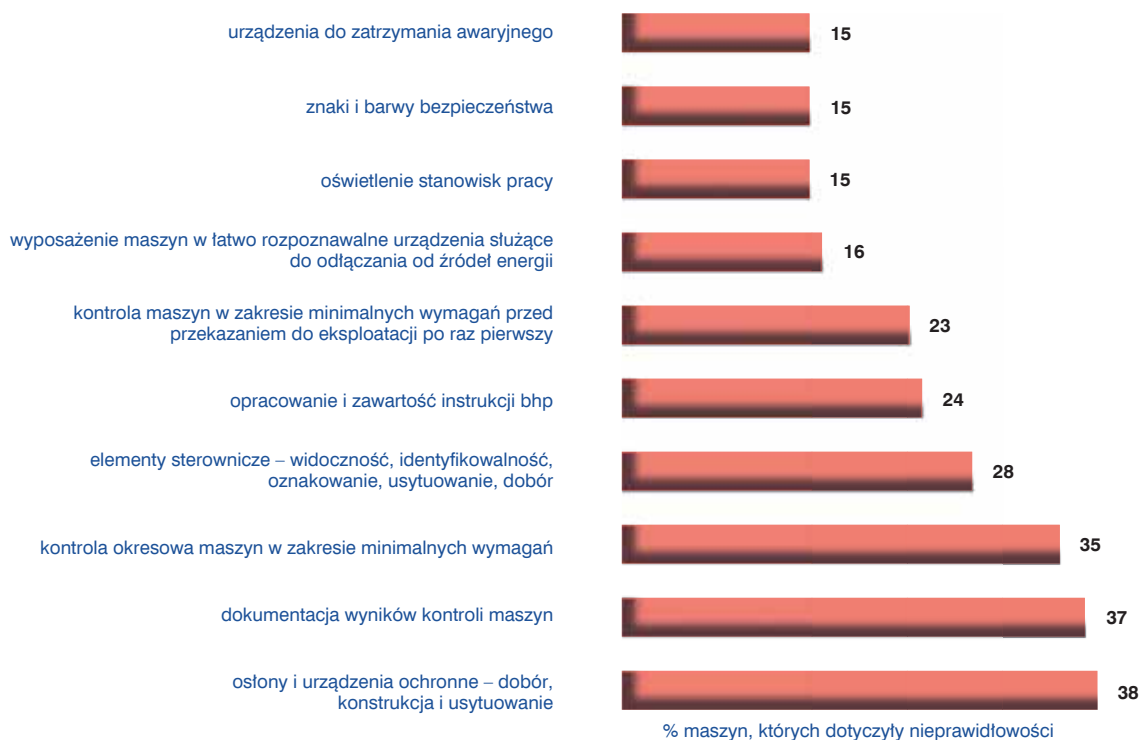
W 2010 r. kontrolami przestrzegania postanowień *rozporządzenia Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy* objęto maszyny i urządzenia do plastycznej obróbki metali, jako grupę maszyn stwarzających szczególne zagrożenia.

Przeprowadzono 577 kontroli w 574 zakładach, zatrudniających ponad 71 tys. pracowników. Były to głównie zakłady pracy zatrudniające: od 1 do 9 pracowników (21%), od 10 do 49 pracowników (38%) oraz od 50 do 249 (31%). Wśród kontrolowanych znalazły się zakłady związane z branżą metalową (produkcja części i elementów metalowych) oraz spoza branży, wykorzystujące maszyny do plastycznej obróbki metalu w celu dokonywania napraw, remontów własnych urządzeń technicznych, bądź świadczenia usług.

W kontrolowanych zakładach użytkowano 5408 maszyn do obróbki plastycznej metali. Ocenie pod kątem spełniania minimalnych wymagań pracodawcy poddali 4132 maszyny i urządzenia. W przypadku 1418 maszyn podjęli działania w celu doprowadzenia ich do stanu zgodnego z przepisami, a do 700 maszyn mieli drobne zastrzeżenia, łatwe do usunięcia.

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. Spełnienie minimalnych wymagań sprawdzono w 2791 maszynach i urządzeniach do obróbki plastycznej metali. Spośród nich **787 maszyn nie spełniało minimalnych wymagań (28,2% ogółu kontrolowanych)**, a do 1121 maszyn zgłoszono uwagi. Dotyczyło to zarówno maszyn poddanych ocenie i doprowadzonych do minimalnych wymagań przez pracodawców, jak i tych, do których pracodawcy nie mieli zastrzeżeń lub ich nie ocenili. **Najwięcej zastrzeżeń inspektorzy zgłosili w małych zakładach**, wykorzystujących starsze i bardziej wyeksploatowane maszyny, nie w pełni przystosowane do minimalnych wymagań.

Wykres 57. Maszyny do obróbki plastycznej metali — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Znaczną liczbę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie wyposażenia maszyn w odpowiednie osłony i urządzenia ochronne oraz elementy zabezpieczające przed dostępem pracownika do stref niebezpiecznych. Urządzenia te często wykonane były w sposób niewłaściwy, tj. bez zachowania odległości bezpieczeństwa uniemożliwiającej dostęp do stref niebezpiecznych. Poważne zastrzeżenia dotyczyły również oznakowania, usytuowania oraz doboru elementów sterowniczych, tj. wyłączników głównych, do zatrzymania awaryjnego, przycisków start/stop, a także opracowania i udostępnienia zatrudnionym pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy użytkowanych maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej metali. Często były one niewłaściwie opracowane lub ich zawartość była niepełna. Dużą skalę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie dokumentowania przez pracodawców kontroli maszyn pod kątem spełniania wymagań minimalnych i to zarówno po przekazaniu ich do eksploatacji po raz pierwszy, jak i po zainstalowaniu na innym stanowisku pracy lub w innym pomieszczeniu. **Nieprawidłowości te stwierdzano w co drugim skontrolowanym zakładzie**, najczęściej w mikro- i małych zakładach lub u pracodawców, którzy nie mieli własnej służby bhp.

Kontrole nie wykazały natomiast znaczących lub rażących nieprawidłowości w zakresie wyposażenia maszyn w: środki ochrony przeciwporażeniowej przed dotykem bezpośrednim i pośrednim; odpowiednie obudowy lub urządzenia wyciągowe znajdujące się w pobliżu zagrożenia w przypadku maszyn stwarzających zagrożenie emisji pynu lub pyłu; automatyczną sygnalizację ostrzegawczą przed uruchomieniem. Usytuowanie maszyn w pomieszczeniach oraz organizacja i lokalizacja stanowisk operatorów także nie budziły większych zastrzeżeń.

W kontrolowanych zakładach w latach 2007–2009 odnotowano łącznie 308 **wypadków przy pracy związanych z eksploatacją maszyn do obróbki plastycznej metali**, w tym 1 śmiertelny, 25 ciężkich oraz 2 zbiorowe. Najczęściej występującymi przyczynami wypadków był kontakt z ostrymi krawędziami blach podczas prac ręcznych oraz niewłaściwy dobór elementów układów sterujących.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że pracodawcy nadal nie wywiązują się z obowiązku dostosowania maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej

metali do postanowień *rozporządzenia Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy*.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali:

- 3627 **decyzji** bhp (923 ustnych), w tym:
 - ✓ 78 decyzji **wstrzymania prac**,
 - ✓ 2 decyzje **skierowania do innych prac** 3 pracowników,
- 405 **wniosków** w wystąpieniach,
- 98 **mandatów karnych** na kwotę 114,5 tys. zł,
- 6 **wniosków do sądu**.

Od lat podczas kontroli stwierdza się podobne uchybienia i nieprawidłowości. W ocenie inspektorów pracy do **przyczyn nieprawidłowości** należy zaliczyć:

- nieznanomość przepisów dotyczących minimalnych wymagań dla maszyn i urządzeń lub ich niewłaściwą interpretację,
- niedostateczny nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy kadry technicznej,
- lekceważenie przez pracodawców i nadzór techniczny zagrożeń związanych z eksploatacją maszyn,
- niedokonywanie ocen i kontroli okresowych maszyn pod kątem spełnienia minimalnych wymagań.

Pracodawcy — jako przyczyny nieprawidłowości w zakresie dostosowania maszyn do wymagań minimalnych — wskazywali najczęściej: brak elementarnej wiedzy nt. obowiązków związanych z użytkowaniem maszyn, wysokie koszty wypełniania obowiązków w zakresie kontroli maszyn pod kątem spełniania przez nie wymagań minimalnych (konieczność zatrudnienia wykwalifikowanych osób do oceny maszyn, w tym m.in. pracowników służb bhp, remonty w celu dostosowania maszyn do wymagań minimalnych).

Równoległe z działaniami kontrolnymi, realizowany był program prewencyjny dot. dostosowania użytkowanych maszyn do wymagań minimalnych, omówiony w rozdziale VII.

B. Nadzór rynku maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej

Podczas 1090 kontroli w zakresie nadzoru rynku inspektorzy pracy sprawdzili, czy dostarczone pracownikom środki ochrony indywidualnej oraz obsługiwane przez nich maszyny i urządzenia techniczne spełniają zasadnicze i inne wymagania bezpieczeństwa. Kontrole obejmowały wyroby podlegające przepisom rozporządzeń Ministra Gospodarki wdrażającym do prawa polskiego postanowienia 9 dyrektyw nowego podejścia znajdujących się w kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy (tj. rozporządzeń w sprawie zasadniczych wymagań

dla: środków ochrony indywidualnej, maszyn, sprzętu elektrycznego niskonapięciowego, urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, urządzeń spalających paliwa gazowe, prostych zbiorników ciśnieniowych, urządzeń ciśnieniowych, dźwigów, urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska).

Ogółem w roku 2010 oceniono 1347 wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku od 1 maja 2004 r. **Inspektorzy pracy zakwestionowali 570 z nich (42%).**

Zaznaczyć należy, że niektóre wyroby podlegały kilku dyrektywom.

Wyniki kontroli z podziałem według dyrektyw nowego podejścia

Dyrektywa	Liczba kontrolowanych wyrobów	Odsetek wyrobów do których zgłoszono zastrzeżenia
2009/105/WE d. 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPV	2	50
89/686/EWG środki ochrony indywidualnej PPE	648	28
90/396/EWG urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	3	0
94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	2	0
95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	3	67
97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	12	42
2006/42/WE d. 98/37/WE maszyny MD	660	52
2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	49	45
2006/95/WE d. 72/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	156	46

Źródło: dane PIP

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy w szczególności kontrolowali spełnianie zasadniczych i innych wymagań dla maszyn do obróbki plastycznej metali, a także dla rękawic ochronnych. Ujawniono następujące nieprawidłowości:

- **w zakresie maszyn do obróbki plastycznej metali** (inspektorzy pracy sprawdzili 311 wyrobów, zakwestionowali 149, tj. 48%):
 - **niespełnienie wymagań zasadniczych** w konstrukcji i wyposażeniu, m.in.: brak lub nieprawidłowe urządzenia ochronne zabezpieczające dostęp do strefy roboczej, w tym brak lub niewłaściwie

umieszczone elementy elektroczułego wyposażenia ochronnego, urządzeń oburęcznego sterowania, nieopisanie elementów sterowniczych w języku polskim lub za pomocą znaków graficznych zrozumiałych dla obsługującego, nieoznakowanie miejsc niebezpiecznych znakami i barwami bezpieczeństwa — 101 wyrobów (33%), a także brak instrukcji bezpiecznej obsługi, nieprzetłumaczenie jej na język polski, nieuwzględnienie wymagań związanych z bezpieczną obsługą, brak opisu zastosowania maszyny

i ostrzeżeń dotyczących niedozwolonych sposobów użytkowania wyrobu, jak również informacji określających bezpieczne warunki transportu, przenoszenia i przechowywania oraz specyfikacji części zamiennych — 94 wyroby (30%);

- **brak lub nieprawidłowe deklaracje zgodności**, w tym m.in.: brak potwierdzenia udziału jednostki notyfikowanej w procesie oceny zgodności maszyn, niewyszczególnienie wszystkich przepisów, które powinny spełniać oceniane maszyny, brak podpisów osób uprawnionych do wystawienia deklaracji zgodności — 112 wyrobów (36%);
- **brak lub niewłaściwe albo nietrwałe oznakowanie CE** — 46 wyrobów (15%).

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono przy ocenie maszyn wyprodukowanych poza obszarem UE i sprowadzanych bezpośrednio przez pracodawców na własne potrzeby, a także maszyn wykonanych przez pracodawców do własnego użytku.

- **w zakresie rękawic ochronnych** (inspektorzy pracy sprawdzili 587 wyrobów, zakwestionowali 146, tj. 25%):
 - **niespełnienie wymagań zasadniczych**, w tym: niekompletne oznaczenia informujące o rodzaju czynników, przed którymi chronią rękawice i poziomie skuteczności ich ochrony wynikającej z przeprowadzonych badań; brak instrukcji użytkowania lub nieprawidłowości w jej treści, m.in. bez danych mających istotny wpływ na bezpieczeństwo pracowników, np. rysunku powierzchni ochronnej zapewnianej przez rękawice dla użytkowników pilarek łańcuchowych, niewskazanie przeznaczenia rękawic, sposobu czyszczenia i konserwacji, czy też brak niezbędnych informacji umożliwiających ustalenie upływu daty ważności albo okresu trwałości; nieprzetłumaczenie instrukcji na język polski; brak ostrzeżeń w szczególności wskazujących w przypadku rękawic o konstrukcji prostej (kat. I), że mogą być one stosowane tylko do ochrony przed minimalnymi zagrożeniami — 109 wyrobów (19%);
 - **brak lub niepoprawne deklaracje zgodności**, m.in. wystawione przez podmiot do tego nieuprawniony, głównie przedstawicieli handlowych lub dystrybutorów, bez przywołania danych pozwalających na

ustalenie producenta i norm zharmonizowanych, których wymagania rękawice spełniają oraz danych jednostki notyfikowanej, jeśli powinna ona uczestniczyć w procedurze oceny zgodności — 94 wyroby (16%);

- **nieprawidłowe oznakowanie znakiem CE** (nietrwałe w postaci np. naklejki lub nadruku możliwego do usunięcia podczas użytkowania rękawic chroniących przed chemikaliami) lub brak takiego znaku, naniesienie wbrew przepisom znaku CE na rękawice robocze — 38 wyrobów (7%);
- **uchybień związane z oceną zgodności**, m.in. brak certyfikatu oceny typu WE wymaganego w przypadku rękawic o konstrukcji innej niż prosta, wybranie nieodpowiedniej do ryzyka, przed którym według deklaracji producenta rękawice chronią, procedury oceny zgodności (np. przeprowadzenie przez producenta samodzielnej oceny rękawic przeznaczonych dla spawaczy, pomimo iż powinny być one poddane badaniu typu w akredytowanych laboratoriach jednostek notyfikowanych) — 21 wyrobów (4%).

Wyniki kontroli rękawic ochronnych wskazują, że wiele poważnych nieprawidłowości dotyczyło instrukcji użytkowania. **Treść instrukcji była często zbyt ogólnikowa i nie zawierała jednoznacznego odniesienia do konkretnego wyrobu oraz jego przeznaczenia.** Ponadto niektóre firmy dysponowały uniwersalnym wzorem instrukcji dla różnych posiadanych w ofercie handlowej typów rękawic. Warto zwrócić uwagę, że brak poprawnych i pełnych informacji o wyrobie w przypadku środków ochrony indywidualnej może skutkować ich niewłaściwym doбором do zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, co nie zapewnia wystarczającej ochrony wyposażonym w nie pracownikom.

Pozostałe kontrole 449 maszyn i urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej prowadzone były w związku z **rutynowymi działaniami u pracodawców**, badaniem wypadków przy pracy oraz sprawdzaniem informacji pochodzących od organów nadzoru rynku, przedsiębiorców i pracowników sygnalizujących, że wyroby mogą nie spełniać zasadniczych wymagań. Zastrzeżenia wzbudziło 275 wyrobów (61%) sprawdzonych przez inspektorów pracy. Wyższy odsetek wyrobów nieprawidłowych ujawniony podczas tych kontroli wynika z faktu, że były to w dużej mierze działania reaktywne, podejmowane w związku ze

zgłaszającymi zastrzeżeniami do wyrobów użytkowanych w zakładach pracy.

W przypadku negatywnych wyników kontroli, zarówno maszyn do plastycznej obróbki metali, rękawic ochronnych, jak i pozostałych wyrobów, podejmowano odpowiednie kroki w celu wyegzekwowania przestrzegania prawa.

Jeśli oględziny wyrobów oraz analiza dostarczonych dokumentów związanych z oceną zgodności nie pozwalały inspektorowi pracy na jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy spełniają one zasadnicze wymagania, **pobierano próbki i zlecano ich badanie w akredytowanych laboratoriach**. Np. testom poddano sześć typów **filtrów spawalniczych pochodzących z Chin**. Wyniki badań potwierdziły, że filtry nie spełniają wymagań zasadniczych dotyczących współczynnika przepuszczania światła, co narażało ich użytkowników **na ryzyko uszkodzenia oka**. Wskutek decyzji okręgowego inspektora pracy filtry zostały wycofane z obrotu.

W zależności od rodzaju i wagi stwierdzonych nieprawidłowości stosowano adekwatne środki prawne. W przypadku niezgodności niepowodujących poważnego zagrożenia lub możliwych do szybkiego wyeliminowania występowało do producentów, importerów i dostawców wyrobów o ich usunięcie w określonym terminie. W rezultacie dobrowolnych działań naprawczych właściwych podmiotów gospodarczych, **jeszcze w trakcie trwania czynności kontrolnych, zlikwidowane zostały uchybienia dotyczące 357 wyrobów** (240 maszyn i urządzeń technicznych oraz 117 środków ochrony indywidualnej). W ocenie inspektorów pracy dobrowolne działania naprawcze w większości przypadków są skuteczne i przynoszą trwałe efekty. Stosowanie zasady proporcjonalności środków prawnych w stosunku do rodzaju niezgodności zaleca też nowe *rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 765/2008* ustanawiające wymagania w zakresie akredytacji i nadzoru rynku, które obowiązują od 1 stycznia 2010 r.

Jeśli działania dobrowolne nie zostały podjęte lub stwierdzono podczas kontroli istotne niezgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami, okręgowi inspektorzy pracy wszczynali postępowania. W 2010 r. prowadzono **101 postępowań** dotyczących: maszyn i innych urządzeń technicznych (60 postępowań) oraz środków ochrony indywidualnej (41). Ponadto do **rejono-**

wych prokuratur skierowano 6 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez producentów i importerów, m.in. hydraulicznej prasy krawędziowej, obieraczki do warzyw, dwukolumnowego podnośnika hydraulicznego. Sprawy te są w toku.

Natomiast w przypadku nieprawidłowości możliwych do usunięcia tylko przez podmiot mający siedzibę w innym kraju UE, o wynikach kontroli powiadamiano organy nadzoru rynku w tym kraju. Właściwym organom przekazano informacje o 18 wyrobach (m.in. wyniki kontroli rękawic dla spawaczy — do **organu nadzoru rynku w Czechach**, rękawic chroniących przed przecięciem piłą łańcuchową — do organu nadzoru rynku w **Austrii**, żurawia budowlanego — do organu nadzoru rynku we **Włoszech**, prasy elektrohydraulicznej oraz automatycznej maszyny do formowania rur — do organu nadzoru rynku w **Danii**).

Realizując powierzone zadania w systemie nadzoru rynku, inspektorzy pracy w 2010 r. **na wniosek organów celnych wydali 137 opinii w sprawie spełnienia przez wyroby sprowadzane spoza europejskiego obszaru gospodarczego** wymagań zasadniczych i innych. W stosunku do tych wyrobów zachodziło prawdopodobieństwo, że mogą spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa użytkowników. **W 98 przypadkach (72%) opinie były negatywne**. W konsekwencji **nieprawidłowe wyroby, m.in. rękawice z Pakistanu (3000 par), podnośniki samochodowe mechaniczne z Chin (5 sztuk), przemysłowe maszyny szwalnicze z Chin (30 sztuk) nie zostały dopuszczone do obrotu na polskim i europejskim rynku** lub zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień. Należy podkreślić, że działania podejmowane wspólnie przez Państwową Inspekcję Pracy i służbę celną są znaczącym elementem nadzoru rynku. Dzięki nim niespełniające przepisów maszyny lub środki ochrony indywidualnej są zatrzymywane zanim trafią do pracowników. Choć importowane wyroby muszą spełniać te same wymagania prawne, to jak pokazuje praktyka, wiele z nich jest nieprawidłowych.

Kontrolom w ramach nadzoru rynku towarzyszyły działania popularyzujące tę problematykę. Inspektorzy pracy prowadzili **doradztwo dla producentów, dostawców i użytkowników wyrobów**. Ponadto podczas spotkań i seminariów omawiano przepisy w zakresie zasadniczych i innych wymagań, ze szczególnym uwzględnieniem zmian legislacyjnych.

Według inspektorów pracy jedną z **przyczyn** nieprawidłowości jest nieznanostwo prawa. Zarówno producenci, jak i pracodawcy nabywający środki ochrony indywidualnej, maszyny lub urządzenia nie mają wystarczającej wiedzy nt. wymagań, jakie powinny te wyroby spełniać. Wynika to m.in. z faktu, że w szkoleniach w dziedzinie bhp, w których uczestniczą pracodawcy i pracownicy służby bhp, kwestia wymagań zasadniczych jest ujmowana w sposób marginalny. Dokonane w ostatnich latach nowelizacje dyrektyw UE, krajowych przepisów z nimi związanych oraz norm zharmonizowanych służyć powinny progresowi bezpieczeństwa w zakładach pracy. Zmiany te nie zawsze jednak docierają na bieżąco do producentów wyrobów, dystrybutorów oraz pracodawców, zwłaszcza z małych firm.

Ponadto **dla wielu podmiotów gospodarczych ważniejsze są względy ekonomiczne i cena wyrobów**. Oszczędzają więc na kosztach związanych z dostarczaniem spełniających obowiązujące wymagania maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej (np. na jakości materiałów czy nieangażowaniu jednostki notyfikowanej w procedurze oceny zgodności). Takie podejście powoduje, że nadal w obrocie dostępne są wyroby niezgodne z przepisami.

Aby uzyskać poprawę w tym obszarze w roku 2011 przewiduje się objęcie kontrolami kolejnych grup maszyn i środków ochrony indywidualnej przeznaczonych do użytku zawodowego. Równocześnie rozwijana będzie współpraca z innymi organami nadzoru rynku oraz izbami celnymi, by kompleksowo zapobiegać pojawianiu się wyrobów nieprawidłowych. Działalność kontrolno-nadzorcza wsparta zostanie też przedsięwzięciami edukacyjnymi upowszechniającymi wiedzę na temat stosowania bezpiecznych wyrobów.

11. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Przeprowadzono 2690 kontroli w 2344 zakładach pracy lub ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne. Zatrudnionych w nich było 378,6 tys. pracowników. Sprawdzone warunki zatrudnienia 104 tys. osób niepełnosprawnych, z których 31,9 tys. posiadało lekki stopień niepełnosprawności. Wśród skontrolowanych było 628 zakładów pracy chronionej

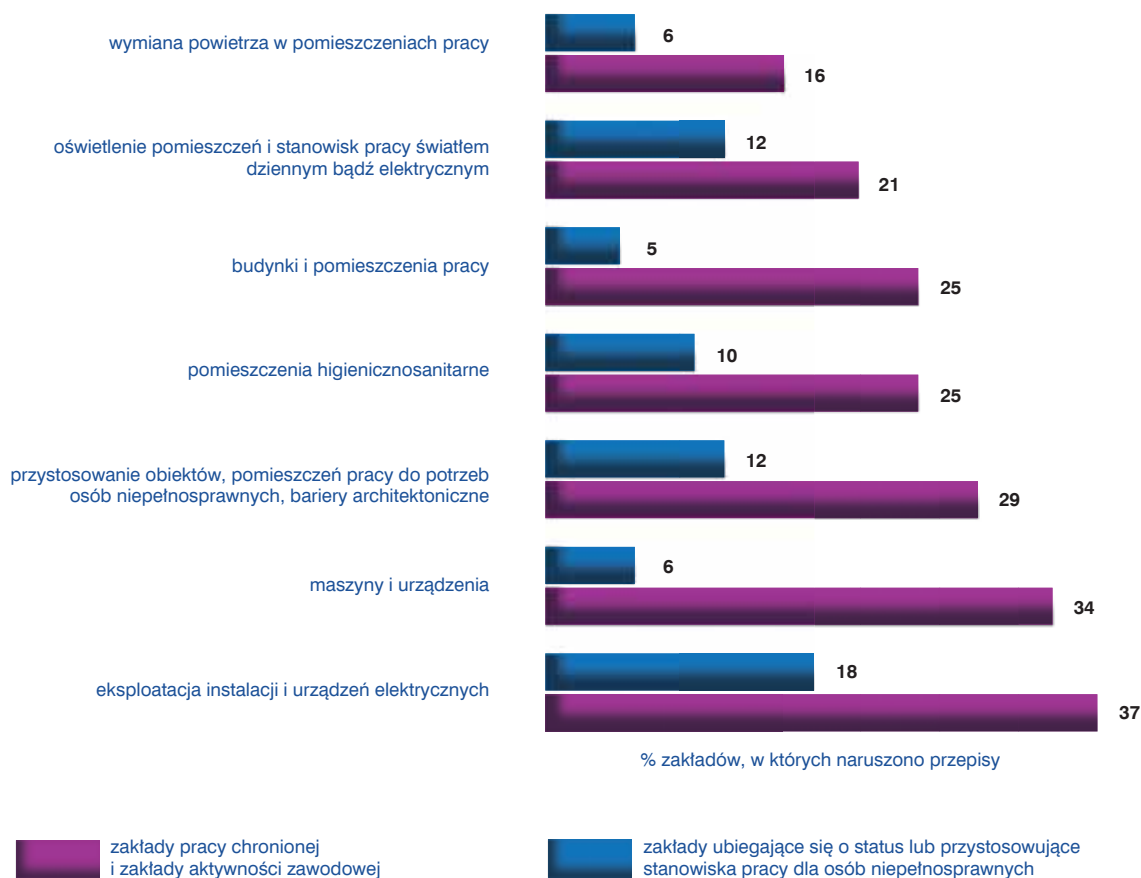
zatrudniających 74,2 tys. pracowników, w tym 50,3 tys. pracowników niepełnosprawnych oraz 18 zakładów aktywności zawodowej zatrudniających 954 osoby, w tym 682 niepełnosprawnych. W wyniku 2032 kontroli, przeprowadzonych na wnioski pracodawców, inspektorzy pracy wydali 1962 opinie, w tym 64 negatywne.

U 1 pracodawcy posiadającego **status prowadzącego zakład pracy chronionej** stwierdzono niespełnianie warunków określonych w *art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, dotyczących wymagań w zakresie bhp oraz przystosowania pomieszczeń zakładu, stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Inspektor pracy nakazał usunięcie nieprawidłowości oraz **poinformował wojewodę** o wynikach przeprowadzonej kontroli. **Wojewoda wszczął postępowanie administracyjne**, jednocześnie prosząc inspektora pracy o informowanie go o stanie realizacji wydanych decyzji, ponieważ będzie to miało istotne znaczenie przy podejmowaniu przez wojewodę decyzji o utrzymaniu lub utracie statusu.

U 13 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej stwierdzono inne nieprawidłowości, polegające najczęściej na użytkowaniu obiektów innych niż wskazane w decyzji właściwego wojewody przyznającej pracodawcy status prowadzącego zakład pracy chronionej lub nieosiągnięciu przez zakład pracy chronionej wskaźnika zatrudniania osób niepełnosprawnych. **W wyniku powiadomień przez inspektorów pracy o takich przypadkach, właściwi wojewodowie zmienili** 6 pracodawcom uprzednio wydane decyzje nadające status, określając nowe miejsca prowadzenia działalności, 2 pracodawców utraciło status, zaś w pozostałych przypadkach postępowanie jest w toku.

Podobnie jak w latach ubiegłych, najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakładach pracy chronionej. Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach aktywności zawodowej był zadowalający. Także w zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, zakładu aktywności zawodowej lub przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych stan przestrzegania przepisów prawa, w tym wymagań w zakresie bezpieczeństwa pracy, był lepszy niż w zakładach już posiadających status.

Wykres 58. Zatrudnianie niepełnosprawnych — naruszenia przepisów



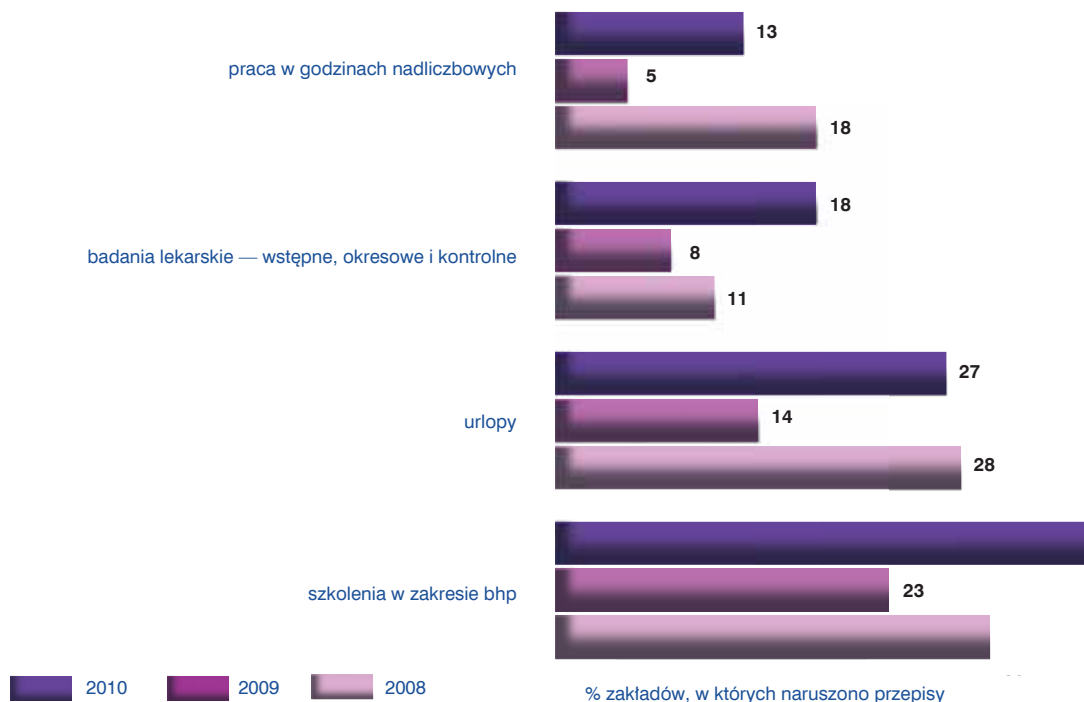
Źródło: dane PIP

W zakresie bezpieczeństwa technicznego najczęściej stwierdzano uchybienia dotyczące eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych oraz maszyn i urządzeń technicznych. W zakładach brak było pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej w instalacjach i urządzeniach elektrycznych lub były one niewłaściwe, np. nie przeprowadzano ich po naprawie lub wymianie instalacji. Ponadto stwierdzano brak lub niewłaściwą ochronę przed skutkami dotyku bezpośredniego lub pośredniego. Użytkowano urządzenia o uszkodzonych osłonach, niezapewniających ochrony przed dostępem do części będących pod napięciem, lub w obudowach o niewłaściwym stopniu ochrony, a także uszkodzone gniazdka i włączniki elektryczne itp. **Osoby niepełnosprawne obsługiwały maszyny i urządzenia nie wyposażone w urządzenia ochronne** (np. osłony zabezpieczające przed dostępem do części będących w ruchu) lub wyposażone w urządzenia ochronne,

ale nieprawidłowe bądź uszkodzone. Zastrzeżenia budziły też elementy sterownicze maszyn i urządzeń technicznych mające wpływ na bezpieczeństwo obsługi. Stwierdzano brak tych elementów w wyposażeniu maszyn i urządzeń oraz uszkodzone, niesprawne elementy sterownicze, itp. Najwięcej zastrzeżeń zgłaszano do obrabiarek do metali i drewna.

W znacznej części kontrolowanych zakładów pracy chronionej wystąpiły nieprawidłowości związane z przystosowaniem obiektów i pomieszczeń do potrzeb wynikających z dysfunkcji osób niepełnosprawnych. Najczęściej polegały one na braku lub nieodpowiednim do występujących w zakładzie rodzajów niepełnosprawności zabezpieczeniu i oznakowaniu miejsc niebezpiecznych, oznakowaniu dróg komunikacyjnych i przejść oraz przystosowaniu (pod względem powierzchni, wyposażenia wspomagającego, itp.) pomieszczeń higienicznosanitarnych.

Wykres 59. Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Niepokojący jest wzrost odsetka zakładów nieprzestrzegających przepisów dotyczących przygotowania pracowników do pracy, szczególnie w zakresie szkoleń bhp. U 136 pracodawców pracowało 964 pracowników niepełnosprawnych nieposiadających żadnych lub aktualnych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast u 114 pracodawców zatrudniających 641 pracowników stwierdzono uchybienia w organizowaniu lub prowadzeniu szkoleń. Najczęściej nieprawidłowości dotyczyły szkoleń okresowych, ale stwierdzano również brak lub niewłaściwe przeprowadzanie szkolenia wstępnego.

Nadal zastrzeżenia budzi ocena ryzyka zawodowego. Nie przeprowadzono jej na 180 stanowiskach pracy osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej. Natomiast na 691 stanowiskach pracy osób niepełnosprawnych ocenę ryzyka przeprowadzono nieprawidłowo. Najczęściej błędy popełniano na etapie identyfikacji zagrożeń. Ponadto nie uwzględniano w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich istotnych informacji o dysfunkcjach osób niepełnosprawnych i wynikających z nich szczególnych uwarunkowaniach związanych z wykonywaniem pracy przez 4908 osób niepełnosprawnych. W zakładach pracy chronionej o ryzyku

zawodowym oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami nie poinformowano 703 pracowników.

W 2010 roku, w porównaniu do roku poprzedniego, nastąpił także wzrost odsetka zakładów pracy chronionej, w których wystąpiły nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy.

Pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia nie udzielono 373 pracownikom niepełnosprawnym w 64 zakładach, zaś informacje zawierające błędy przekazano 1119 pracownikom niepełnosprawnym w 157 zakładach, np. błędnie określano normy czasu pracy obowiązujące pracowników niepełnosprawnych.

Nie prowadzono ewidencji czasu pracy 141 pracowników niepełnosprawnych, a dla 995 pracowników ewidencję prowadzono nierzetelnie, co utrudniało kontrole przestrzegania norm czasu pracy. Ujawniono, że 188 pracowników niepełnosprawnych zatrudniano w czasie pracy przekraczającym obowiązujący wymiar dobowy i tygodniowy, zaś 166 pracowników niepełnosprawnych — w godzinach nadliczbowych, a 65 — w porze nocnej, bez zgody lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne lub sprawującego nad nimi opiekę.

Zaległości w wykorzystaniu **urlopu wypoczynkowego** dotyczyły 1444 pracowników. Natomiast dodatkowego urlopu wypoczynkowego nie udzielono lub udzielono w niepełnym wymiarze 44 osobom zaliczonym do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Zaległości w wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń należnych pracownikom niepełnosprawnym, wskazane do wypłaty przez inspektora pracy, wyniosły prawie 316 tys. zł.

Charakter stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje, że pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej starają się obniżyć koszty działalności. Skarżą się na brak środków finansowych na bieżące przeglądy i remonty oraz inwestycje w infrastrukturę obiektów i środki pracy, a także wykonywanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej itp. W ocenie inspektorów pracy nie wszystkie nieprawidłowości są skutkiem słabej kondycji finansowej zakładów. Znaczna ich część wynika również z **lekceważenia przepisów prawa, nieprawidłowej organizacji pracy w zakładzie i niewłaściwej pracy służby bhp.** Należy zauważyć, że około 40% wszystkich decyzji wydanych przez inspektorów pracy zostało zrealizowanych w trakcie kontroli. Nie były to zatem działania czasochłonne i wymagające znacznych nakładów finansowych.

Należy zaznaczyć, że **lepszy stan przestrzegania przepisów w zakładach ubiegających się o opinię Państwowej Inspekcji Pracy jest skutkiem przygotowania się do kontroli inspektora pracy** (kontrola na wniosek pracodawcy), a także mniejszego zakresu przeprowadzanej kontroli. Kontrola zakładu pracy chronionej jest bowiem kontrolą kompleksową. Natomiast przy kontrolach związanych z wydawaniem opinii oceniany jest tylko wycinek działalności zakładu, ściśle związany z przedmiotem tej opinii. Nieprawidłowości stwierdzane w tej grupie zakładów muszą więc tym bardziej niepokoić. W ocenie inspektorów świadczą one przede wszystkim o braku wiedzy pracodawców o wymaganiach przepisów prawa oraz o potrzebach osób niepełnosprawnych.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, konieczne jest:

- rozwijanie działań informacyjnych i poradnictwa dla pracodawców, którzy chcą uzyskać status prowadzącego zakład pracy chronionej

lub przystosowują stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych,

- popularyzowanie wyników kontroli zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne wśród organów władz rządowych i publicznych oraz instytucji zainteresowanych poprawą warunków życia i pracy osób niepełnosprawnych, ze wskazaniem problemów, jakie napotykają pracodawcy.

Główny Inspektor Pracy na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w styczniu 2010 r. przedstawił m.in. **wniosek o opracowanie przepisów lub zasad określających podstawowe wymagania dla zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne**, z uwzględnieniem rodzajów niepełnosprawności i wynikających z nich dysfunkcji. W swoim stanowisku Rada Ochrony Pracy podkreśliła konieczność podjęcia takich działań. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Państwowa Inspekcja Pracy podjęły rozmowy w celu przygotowania wstępnych założeń do projektu systemowego realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet I: Zatrudnienie i integracja społeczna.

12. Legalność zatrudnienia

A. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2010 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 24,9 tys. kontroli, podczas których badano legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W 23,8 tys. podmiotów objętych kontrolą pracę wykonywało ponad 930 tys. osób, w tym prawie 200 tys. na podstawie umów cywilnoprawnych, a 12 tys. osób prowadziło na własny rachunek działalność gospodarczą.

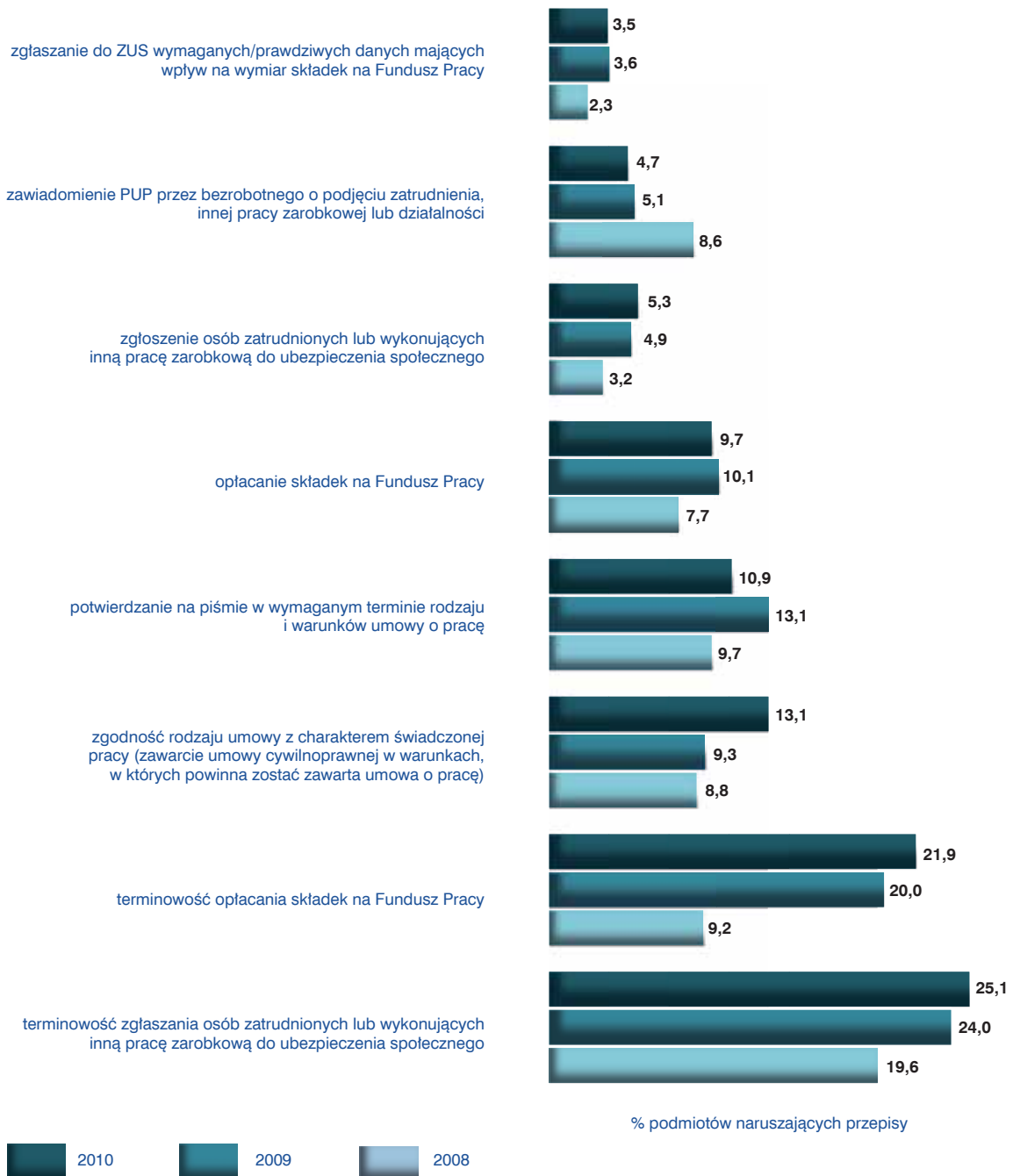
Prawie 4/5 kontroli miało miejsce w sektorach gospodarki, w których przewidywano największą skalę i ryzyko wystąpienia naruszeń prawa, tj. w podmiotach prowadzących działalność w zakresie: handlu, przetwórstwa przemysłowego, budownictwa oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych. Wśród kontrolowanych

dominowały zakłady o zatrudnieniu do 9 osób (66% kontroli).

Skontrolowano legalność zatrudnienia 212 tys. osób (o 30% więcej niż w 2009 r.). Kontrole przestrzegania obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy objęły ponad 486 tys. osób.

Różnego rodzaju nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* stwierdzono w niemal co drugim kontrolowanym podmiocie (47%; w 2009 r. — 46%, w 2008 r. — 58%).

Wykres 60. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej — naruszenia przepisów

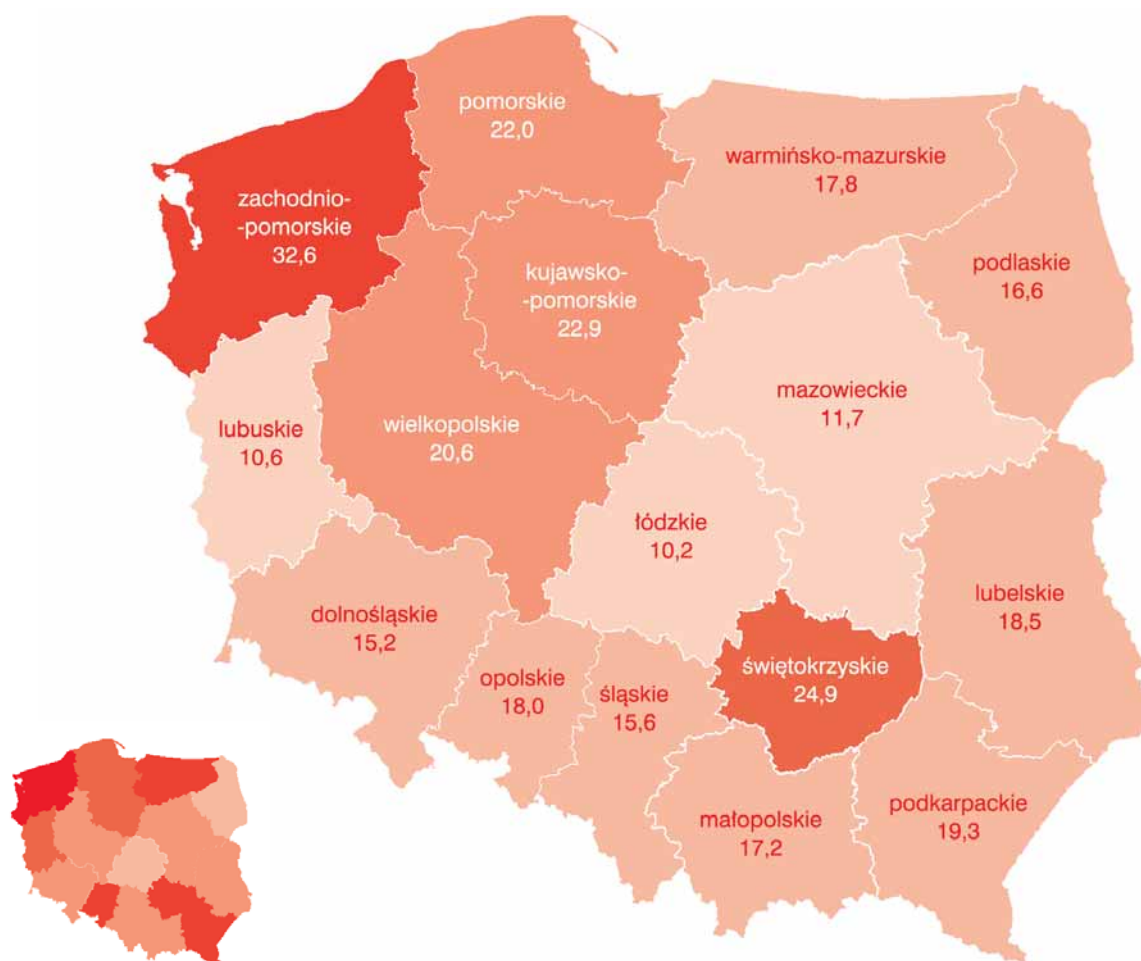


Źródło: dane PIP

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono w 18% kontrolowanych podmiotów. Analogicznie jak w 2009 r.,

przypadki takie wykazywano najczęściej w województwach: zachodniopomorskim i świętokrzyskim.

Mapa 2. Odsetek podmiotów, w których ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową



Źródło: dane PIP

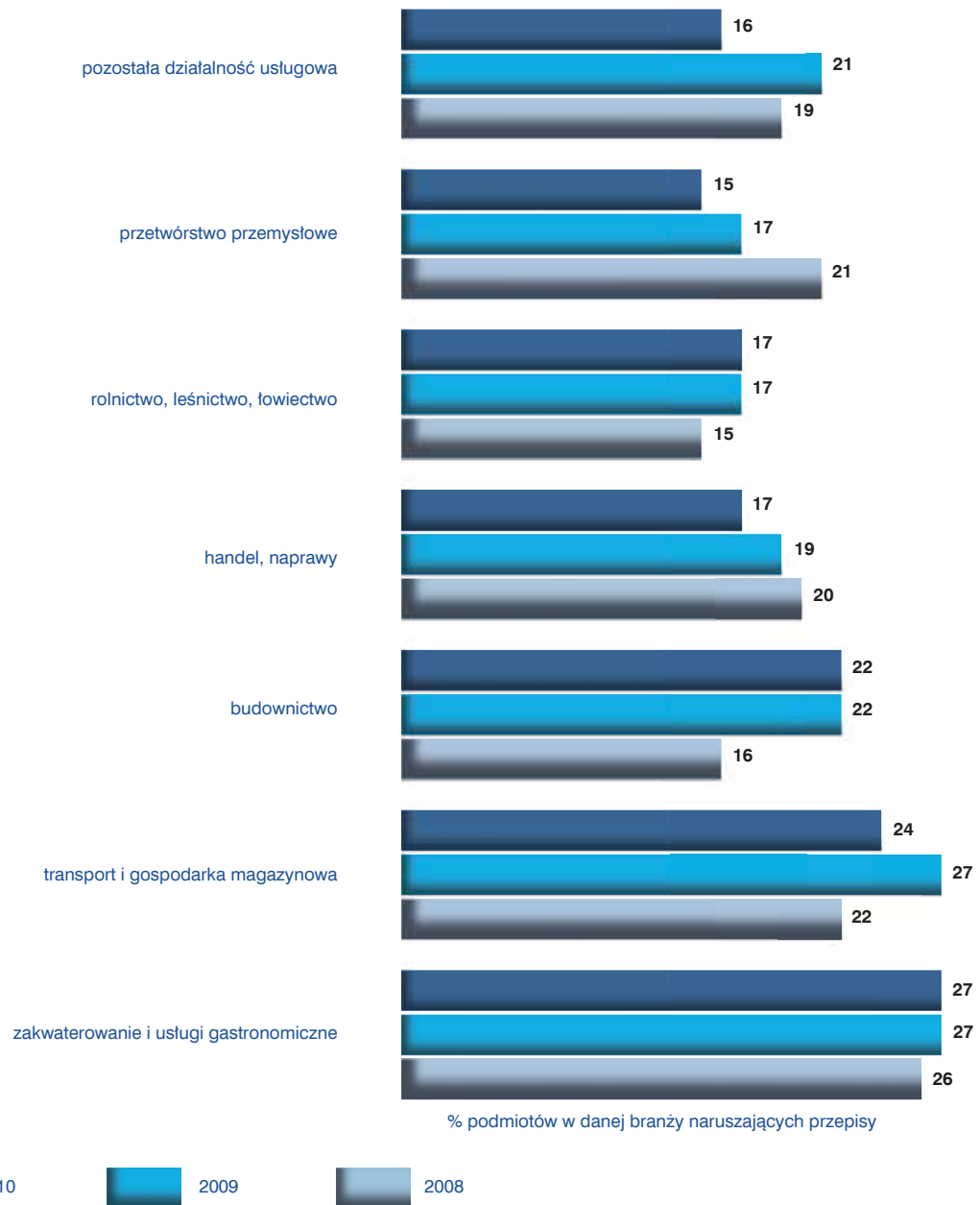
Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową najczęściej stwierdzano w branżach: *zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, transport i gospodarka magazynowa oraz budownictwo*.

Najbardziej rażące z punktu widzenia praw pracowniczych formy nielegalnego zatrudnienia, tj. zatrudnienie bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków oraz niezgłoszenie osoby wykonującej pracę do ubezpie-

czenia społecznego, stwierdzono w co szóstym podmiocie. Nieprawidłowości te dotyczyły 5% osób objętych kontrolą (w 2009 r. — 6%).

Kolejny rok z rzędu **wzrosła skala naruszeń przepisów w zakresie zgłaszania do ubezpieczenia społecznego**. Nieprawidłowości takie zostały wykazane w co czwartym podmiocie — **do ZUS nie zgłoszono 2,8 tys. osób** (wzrost o 12%), zaś nieterminowo zgłoszono 15,2 tys. (tj. o 22% więcej).

Wykres 61. Podmioty, w których ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową — według wybranych sekcji PKD

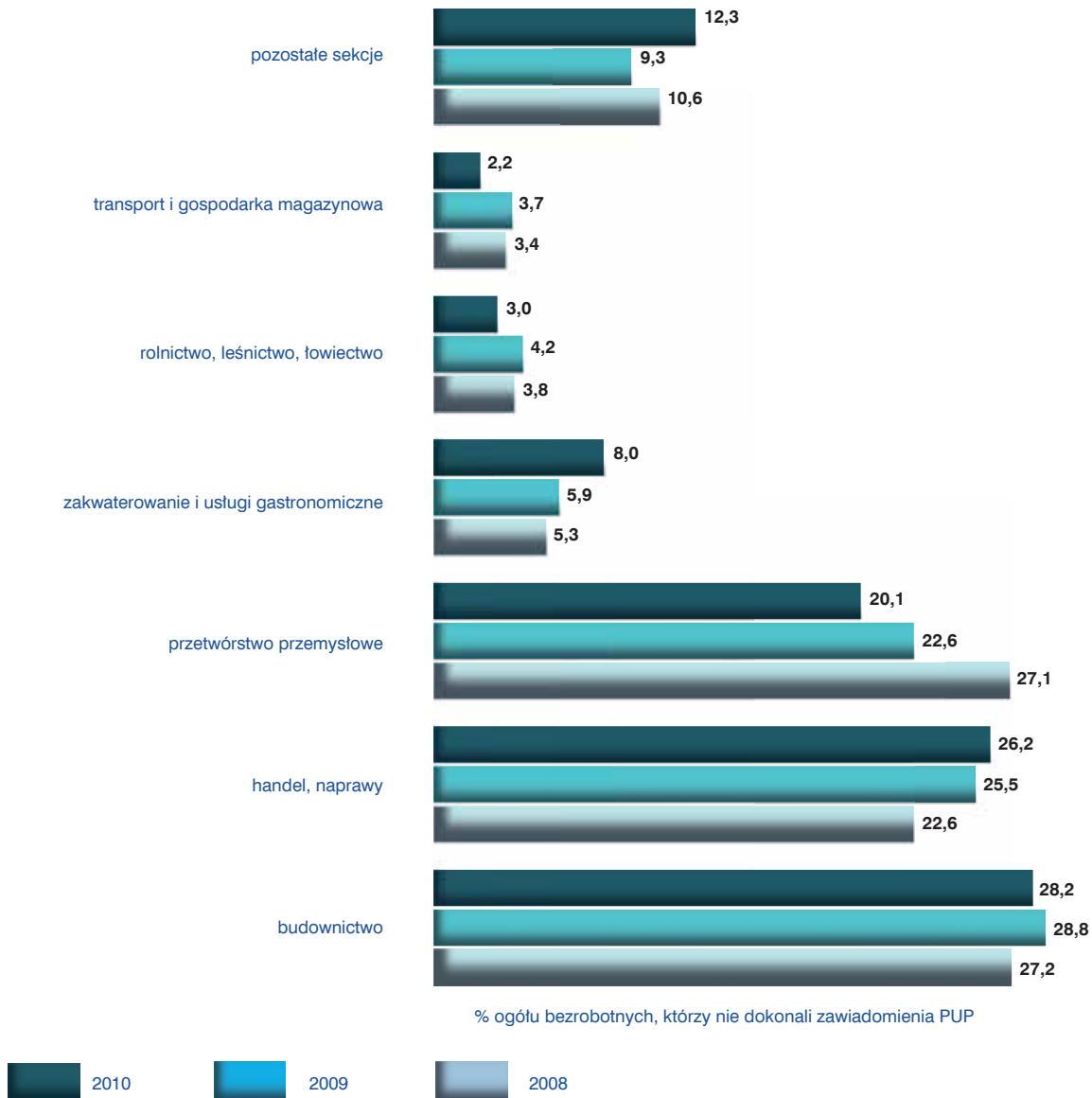


Źródło: dane PIP

Kontrole ujawniły ponadto **1,8 tys. przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy**. W liczbie tej, obowiązku powiadomienia nie dopełniło ponad 400 osób pobierających zasiłki dla bezrobotnych.

W roku sprawozdawczym odnotowano dalszy wzrost nieprawidłowości w zakresie opłacania **składek na Fundusz Pracy**. Nieopłacenie składek lub ich nieterminowe opłacenie stwierdzono w **co piątym podmiocie** poddanym kontroli. Składki na FP **nie zostały opłacone za ponad 66 tys. osób** — 13,6% objętych kontrolą (w 2009 r. — 13,2%,

Wykres 62. Bezrobotni, którzy wbrew obowiązkom nie zawiadomili właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności — według sekcji PKD



Źródło: dane PIP

w 2008 r. — 9,5%). Kwota nieopłaconych składek to **14,1 mln zł** (w 2009 r. — 10,8 mln zł).

Opóźnienia w opłaceniu składek na FP dotyczyły 103,7 tys. osób — 21,3% objętych kontrolą (w 2009 r. — 17,6%, w 2008 r. — 13%). W ponad 2,1 tys. przypadków wykazano także nieprawidłowości polegające na niezgłoszeniu do ZUS wymaganych danych lub zgłoszeniu nieprawdziwych

danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy.

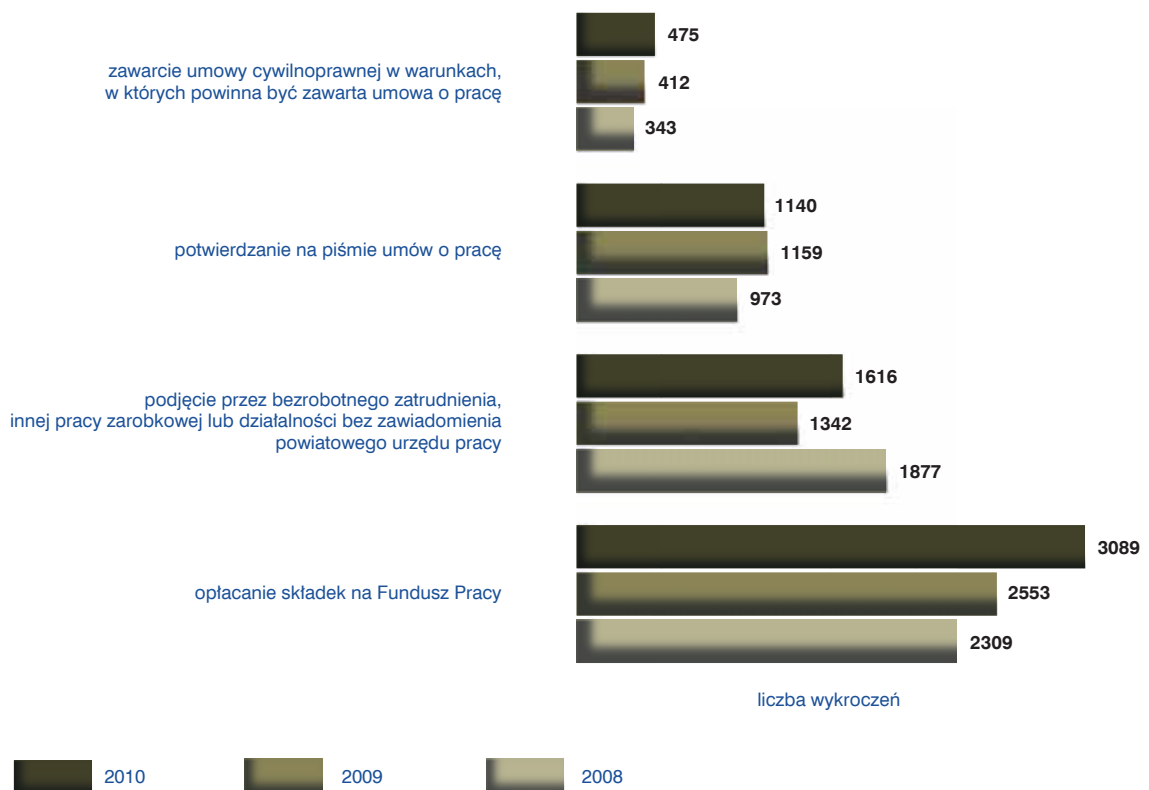
Kontrolując problematykę legalności zatrudnienia, inspektorzy pracy ujawnili ponad 6,6 tys. wykroczeń (o 14% więcej niż w 2009 r.). Zostały one popełnione przez 3561 pracodawców i przedsiębiorców oraz 1578 osób świadczących pracę.

Spośród 23,8 tys. pracodawców (przedsiębiorców) skontrolowanych pod kątem legalności zatrudnienia:

✓ u 20 202 (85%) nie stwierdzono żadnych wykroczeń w tym obszarze;

- ✓ u 3127 (13%) stwierdzono wykroczenia i w związku z tym nałożono mandaty lub skierowano wnioski o ukaranie do sądu;
- ✓ u 434 (2%) stwierdzono wykroczenia, ale zastosowano tylko środki oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi).

Wykres 63. Zakres przedmiotowy wykroczeń — kontrole legalności zatrudnienia



Źródło: dane PIP

W związku z kontrolami legalności zatrudnienia inspektorzy pracy **skierowali do prokuratury 268 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia czynów noszących znamiona przestępstwa. Głównie dotyczyły one złośliwego lub uporczywego naruszenia praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego (art. 218 § 1 Kk) — 86 przypadków, a także naruszenia prawa o ubezpieczeniach społecznych (art. 219 Kk) — 93 zawiadomienia.

Realizując obowiązki określone w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*, w ponad 3,2 tys. przypadków zawiadomiono o naruszeniach prze-

pisów właściwe organy władzy i organy nadzoru nad warunkami pracy. **Najwięcej powiadomień skierowano do starostów — 1205, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych — 1039, urzędów kontroli skarbowej (urzędów skarbowych) — 388 oraz powiatowych urzędów pracy — 299.**

W ramach współpracy z innymi organami, w 677 przypadkach odbyły się **kontrole na wniosek organu współdziałającego**. Wnioski takie kierowały najczęściej powiatowe urzędy pracy (230 kontroli), urzędy skarbowe (156) oraz policja (119).

Oceniając współdziałanie z innymi organami kontroli i nadzoru, należy podkreślić **poprawę**

współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Zdecydowanie skrócił się czas oczekiwania na pisemne potwierdzenie danych o statusie bezrobotnego, co bezpośrednio wpływa na sprawność prowadzonych kontroli. Uzyskiwanie powyższych informacji najczęściej nadal jednak odbywa się w tradycyjnej formie — na podstawie pisemnego wniosku inspektora pracy. Dla kompleksowego usprawnienia postępowania kontrolnego w tym zakresie za konieczne należy uznać **umożliwienie wymiany informacji z urzędami pracy w formie elektronicznej.**

Na pozytywną ocenę zasługuje też współpraca z policją. Nie odnotowano przypadków odmowy zapewnienia inspektorom pracy asysty w trakcie kontroli. **Pomoc ta jest szczególnie cenna w przypadku utrudniania czynności kontrolnych czy uniemożliwienia inspektorowi pracy wejścia na teren podmiotu kontrolowanego.** Pewną formą ograniczenia tego współdziałania są przypadki, w których organy policji wymagają składania pisemnych, formalnych wniosków o asystę, co w pewnych sytuacjach — ze względu na upływ czasu — może mieć negatywny wpływ na skuteczność kontroli. Problem stanowi również niewielka aktywność funkcjonariuszy policji, którzy oprócz asysty zazwyczaj ograniczają się jedynie do ustalenia i potwierdzenia tożsamości osób przebywających na terenie zakładu — nie zawsze wykazują zainteresowanie zatrzymaniem osób uciekających.

W kwestii **współpracy z ZUS**, warto odnotować, że na mocy podpisanego w dniu 5 listopada 2010 r. nowego *Porozumienia między Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie współdziałania organów PIP i ZUS*, **ustalono zasady udostępniania inspekcji pracy zasobów informatycznych ZUS** w postaci danych jednostkowych o płatnikach składek na ubezpieczenia społeczne oraz pozyskiwania przez inspektorów pracy — **za pośrednictwem elektronicznej skrzynki podawczej ZUS** — danych o osobach zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych przez danego płatnika. Powyższa możliwość powinna przyczynić się do poprawy skuteczności kontroli legalności zatrudnienia. W 2010 r. doszło ponadto do podpisania porozumień na szczeblu lokalnym — pomiędzy okręgowymi inspektorami pracy i dyrektorami oddziałów ZUS, określających szczegółowe zasady współpracy.

Współdziałanie inspektorów pracy z **Urzędem Kontroli Skarbowej i urzędami skarbowymi** ogranicza się w praktyce do informowania tych

organów o stwierdzonych przypadkach naruszenia przepisów prawa podatkowego. Tylko w nielicznych sytuacjach przedstawiciele administracji skarbowej udzielali zwrotnej informacji o podjętych czynnościach. Należy jednak zaznaczyć, że dyrektorzy niektórych **izb skarbowych** wyrażali zainteresowanie współpracą z PIP w zakresie ustalania przypadków nielegalnej pracy i nieodprowadzania podatku od dochodu osiągniętego podczas tego rodzaju działalności zarobkowej.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi także **działania prewencyjne** w celu zapobiegania nielegalnemu zatrudnieniu i podejmowaniu pracy „na czarno”. Dla spopularyzowania tematyki legalnego zatrudnienia prowadzono w roku sprawozdawczym szkolenia adresowane m.in. do młodzieży, udzielano informacji przedstawicielom mediów, jak również organizowano stoiska promocyjne PIP na targach pracy, piknikach, majówkach itp. Na stoiskach udostępniano poszukującym pracy — w tym osobom młodym, absolwentom szkół średnich i wyższych — materiały promocyjne i informacyjne dotyczące legalnego podejmowania pracy, praw pracowników oraz obowiązków pracodawcy przy nawiązywaniu stosunku pracy. Działania prewencyjne obejmowały również kwestie zatrudniania pracowników sezonowych (w tym cudzoziemców) w gospodarstwach ogrodniczych i sadowniczych.

Jak wykazały kontrole, pracodawcy i przedsiębiorcy nadal stosują praktyki mające na celu obejście prawa — szczegółowo opisane w sprawozdaniach za 2008 r. i 2009 r.

W szczególności polegają one na:

- **postępowaniu się nieformalnymi „okresami próbnymi”** — na czas „badania przydatności” pracownika nie jest zawierana pisemna umowa i nie dokonuje się zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego;
- **potwierdzaniu na piśmie warunków zatrudnienia z wynagrodzeniem minimalnym, gdy faktycznie uzgodnione i wypłacane jest wynagrodzenie w znacznie wyższej kwocie** — podatki i składki są odprowadzane tylko od minimalnego wynagrodzenia;
- **zawieraniu umów o pracę na część etatu, podczas gdy w rzeczywistości praca jest świadczona w pełnym wymiarze** — faktycznego wynagrodzenia nie wykazuje się w dokumentach, co powoduje zaniżenie należnych podatków i składek.

Narastającym zjawiskiem jest powierzenie pracy na podstawie **ustnych umów cywilnoprawnych**. Poza tym w strukturze podstaw zatrudnienia generalnie **wzrasta udział umów cywilnoprawnych na niekorzyść umów o pracę**. W 2010 r. w ramach umów cywilnoprawnych świadczyło pracę już 20,9% pracujących, podczas gdy w 2009 r. — 18,6%, a w 2008 r. — 15,5%. Niepokoić może stosowanie na coraz szerszą skalę, głównie w budownictwie, **pozornych umów o dzieło**, w sytuacji gdy warunki świadczenia pracy oraz jej zakres są charakterystyczne dla umowy o pracę. Firmy budowlane niejako „zwyczajowo” zawierają z pracobiorcami umowy o dzieło (np. na postawienie ogrodzenia czy ułożenie kostki), jednak faktycznie pracobiorca wykonuje czynności doraźnie zlecane przez przełożonego i pod jego kierownictwem oraz najczęściej nie zna kolejnych zadań, jakie miałby wykonywać w danym dniu lub w dniach następnym.

Wyżej przedstawione praktyki stosuje się w celu bezprawnego ograniczenia kosztów pracy, np. kosztów szkoleń z zakresu bhp, profilaktycznych badań lekarskich, składek na ubezpieczenie społeczne, jak również po to, by uniknąć ograniczeń wynikających z przepisów prawa pracy — w zakresie czasu pracy, ochrony wynagrodzeń czy rozwiązywania umów o pracę. Przedsiębiorcy zatrudniający nielegalnie pracowników są bowiem zainteresowani obniżeniem kosztów swojej działalności, wśród których istotną część stanowią wynagrodzenia wraz z podatkami i składkami oraz koszty spełnienia wymogów narzuconych przez przepisy prawa pracy.

W ocenie inspektorów pracy, na fakt nielegalnego zatrudnienia ma wpływ szereg czynników, które z uwagi na brak w tym zakresie nowych rozwiązań prawnych, są od kilku lat niezmiennie. Głównym motywem zatrudniania przez pracodawców i przedsiębiorców osób „na czarno” są **wymierne korzyści ekonomiczne — przy stosunkowo niedużym prawdopodobieństwie poniesienia konsekwencji takiego działania oraz ich niewielkiej dotkliwości.**

Jeśli chodzi o osoby podejmujące nielegalną pracę, to powody, dla których decydują się na taką formę zatrudnienia są różne — w zależności

od wieku, sytuacji życiowej, kwalifikacji, wykształcenia itd.

Wśród osób, które świadczą nielegalną pracę można znaleźć:

- **osoby o niskim wykształceniu i kwalifikacjach, które nie są w stanie uzyskać zatrudnienia w legalnej formie** — aby zarobić na utrzymanie, pracują dorywczo, tam gdzie w danym momencie jest oferowana jakakolwiek praca;
- **rolników ubezpieczonych w KRUS**, którzy podejmują okresową pracę np. w budownictwie lub w branży ochroniarskiej, często w niepełnym wymiarze i nie są zainteresowani legalizacją takiego zatrudnienia;
- **ludzi młodych, uczących się w szkołach średnich lub studiujących**, którzy mają ubezpieczenie zdrowotne, na tym etapie życia ukierunkowują swoje działania wyłącznie na zarobienie możliwie jak największej kwoty na własne wydatki (bez odprowadzania należności podatkowych);
- **osoby, na których ciąży różnego rodzaju zobowiązania** (alimenty, tytuły egzekucyjne), które nie chcą ujawniać swoich prawdziwych dochodów;
- **osoby, które po osiągnięciu okresu zatrudnienia dającego prawo do zasiłku dla bezrobotnych**, rejestrują się w urzędzie pracy, a następnie **pobierając przyznany zasiłek, dorabiają „na czarno”** — nieraz u pracodawcy, który ich ostatnio zatrudniał;
- **osoby, które mają przyznane renty lub emerytury**, ale z uwagi na ich niską wysokość podejmują tego typu pracę w celu uzyskania dodatkowych nierejestrowanych dochodów.

Należy ponadto stwierdzić, że nielegalnemu zatrudnieniu sprzyja panujące w społeczeństwie **duże przyzwolenie dla pracy „na czarno”**, wadliwe przepisy regulujące sprawy zatrudniania i zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego, a także ograniczony zakres uprawnień, jakimi dysponują inspektorzy pracy.

Na gruncie aktualnie obowiązującego prawa inspektorzy mają coraz większe trudności z wykazaniem, że w danym przypadku wystąpiła nielegalna praca. Ponieważ, zgodnie z przepisami, umowa o pracę może być zawarta „w dniu rozpoczęcia pracy”, a na zgłoszenie do ZUS przewidziano termin 7-dniowy, osoby pracujące „na czarno” — w porozumieniu z przedsiębiorcami, w ramach źle pojmowanego „solidaryzmu” — najczęściej oświadczają, że pracują: od dzisiaj, od kilku dni, na ogół na podstawie ustnej umowy zlecenia lub umowy o dzieło. **W takiej sytuacji udowodnienie procederu nielegalnego zatrudnienia jest praktycznie niemożliwe**, gdyż inspektor pracy nie posiada ustawowych uprawnień do wykonywania przed kontrolą czynności sprawdzających i rozpoznawczych (np. stosowania środków technicznych umożliwiających uzyskiwanie i utrwalanie informacji, w tym obrazu lub dźwięku).

Z powyższych względów nadal aktualne pozostają propozycje zmian legislacyjnych, ujęte w materiale pt. „Wnioski de lege ferenda wynikające z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy” przedstawione w 2009 r. W szczególności odnosi się to do wniosków w kwestii:

- ustanowienia obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a także obowiązku zgłoszenia osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego również przed dopuszczeniem do pracy;
- rozszerzenia zakresu podmiotowego kontroli prowadzonych przez inspekcję pracy, poprzez objęcie kontrolą legalności zatrudnienia, oprócz pracodawców i przedsiębiorców — również innych jednostek organizacyjnych i instytucji, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne;
- wprowadzenia możliwości nakładania grzywien w drodze mandatu karnego za wykroczenia określone w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (według obecnego stanu prawnego, w tym zakresie inspektorzy pracy mogą jedynie kierować wnioski o ukaranie do sądu).

B. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W 2010 r. inspektorzy pracy przeprowadzili blisko 2 tys. kontroli dotyczących problematyki **legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. Kontrole te objęły 1851 podmiotów, powierzających pracę ponad 12,3 tys. cudzoziemców. W porównaniu z 2009 r. liczba kontroli oraz poddanych im podmiotów wzrosła o 15%. Na ich rzecz świadczyło pracę o blisko 20% więcej obcokrajowców.

Zezwolenie na pracę na terytorium Polski było wymagane od 4731 cudzoziemców, zatrudnionych w 889 skontrolowanych podmiotach. W podanej liczbie, 893 cudzoziemców (o 63% więcej niż w 2009 r.) zostało delegowanych do pracy na terytorium Polski przez 52 pracodawców zagranicznych.

Pozostali obcokrajowcy objęci kontrolami byli zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, przy czym aż 2/3 z nich (prawie 4,8 tys. osób, o 47% więcej niż w 2009 r.) stanowili obywatele Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy oraz Gruzji, pracujący na podstawie oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Wśród kontrolowanych podmiotów dominowały zakłady należące do sekcji: przetwórstwo przemysłowe (25%), handel i naprawy (22%), a także budownictwo oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (po 11%). Większość skontrolowanych to podmioty małe: zatrudniające do 9 osób (40%) oraz od 10 do 49 osób (24%).

Naruszenia prawa stwierdzono w 47% podmiotów poddanych kontroli (w 2009 r. — w 43% podmiotów), przy czym **nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców** — tj. bez ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP bądź podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy, bez wymaganej zezwolenia na pracę, na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu, bądź bez zawarcia wymaganych umów — **ujawniono w blisko 11% skontrolowanych zakładów** (w 2009 r. — w 13%).

W toku kontroli **inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy przez 1011 obcokrajowców**, tj. o 45% więcej takich przypadków niż w 2009 r. (697) i trzykrotnie więcej niż w 2008 r. (343).

Ogółem wykazano nielegalną pracę obywateli 33 państw (w 2009 r. — 36). Od kilku lat w grupie nielegalnie pracujących cudzoziemców wyraźnie dominują cudzoziemcy pochodzący z **państw powstałych po rozpadzie Związku Radzieckiego** (w 2010 r. — 71%, 713 osób; w 2009 r. — 59%, 414 osób). Wśród ogółu nielegalnie pracujących obcokrajowców bez zezwolenia zdecydowanie przeważają

obywatele Ukrainy — 618 osób (61%); w roku poprzednim — 332 osoby (48%). Istotny udział mają także **cudzoziemcy z Dalekiego Wschodu** (219 ujawnionych przypadków; w 2009 r. — 144), a wśród nich obywatele Chin, Filipin, Wietnamu oraz Koreańskiej Republiki Ludowo — Demokratycznej. Sporadycznie natomiast ujawniano nielegalne zatrudnienie obcokrajowców spoza Europy i Azji.

**Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce
— według obywatelstwa**

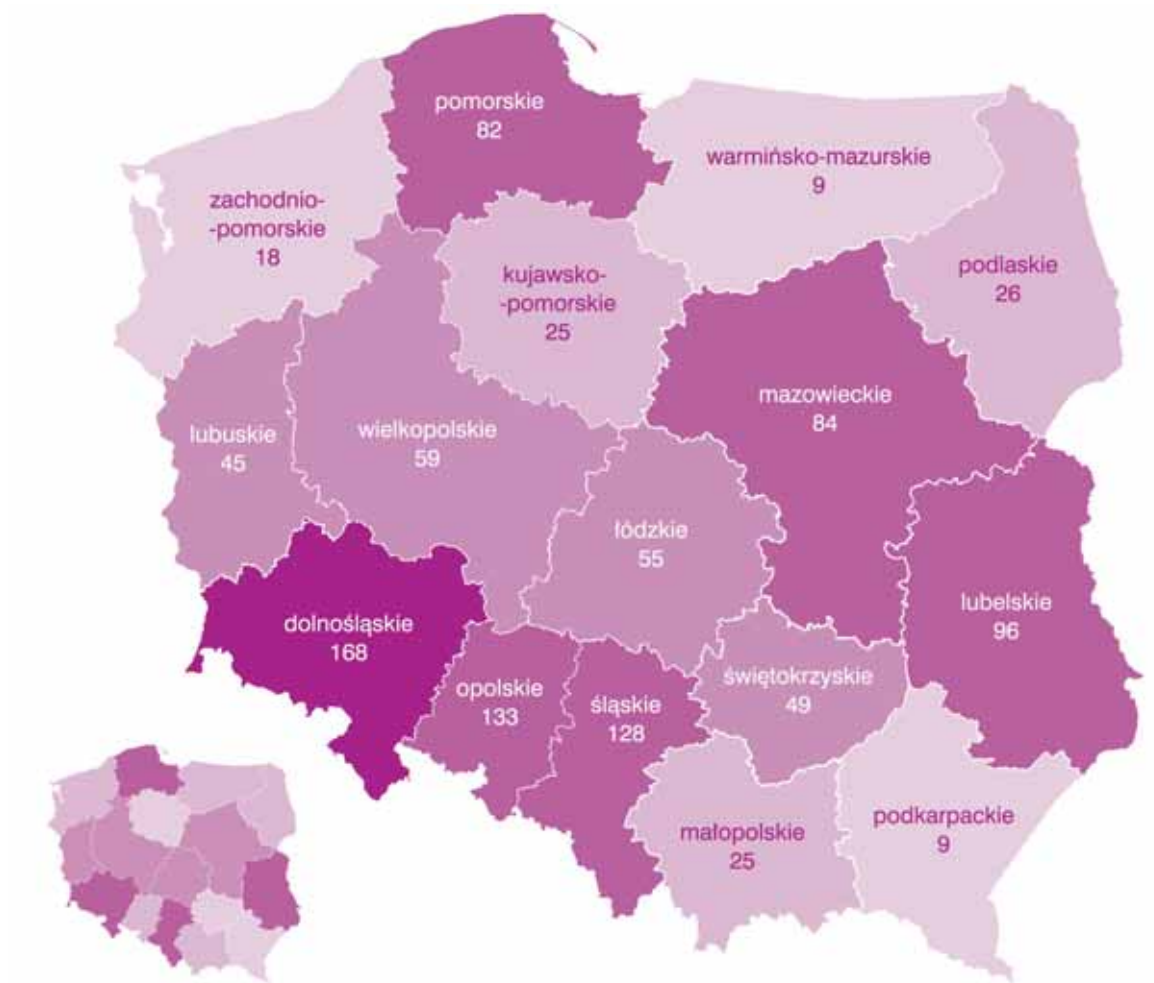
Obywatelstwo	Liczba cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę		
	2010	2009	2008
Ukraina	618	332	87
Chiny	77	58	33
Filipiny	64	29	0
Wietnam	31	27	42
KRLD (Korea Północna)	30	0	0
Mołdowa	27	14	50
Uzbekistan	27	2	4
Nepal	21	15	0
Bangladesz	19	5	0
Białoruś	17	46	12
Armenia	13	9	6
Turcja	9	17	10
Tajlandia	7	21	0
Rosja	7	2	11
Indie	4	34	1
Pozostałe	40	86	87

Źródło: dane PIP

Największą liczbę cudzoziemców świadczących pracę nielegalnie wykazały kontrole w **województwach**: dolnośląskim (17% ogółu stwierdzonych przypadków), opolskim i śląskim (po 13%) oraz lubelskim (9%). Od 2009 r. obser-

wujemy, że „centrami nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców”, obok największych aglomeracji miejskich, stają się również niektóre mniejsze ośrodki, gdzie istotną rolę odgrywa rolnictwo.

Mapa 3. Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce

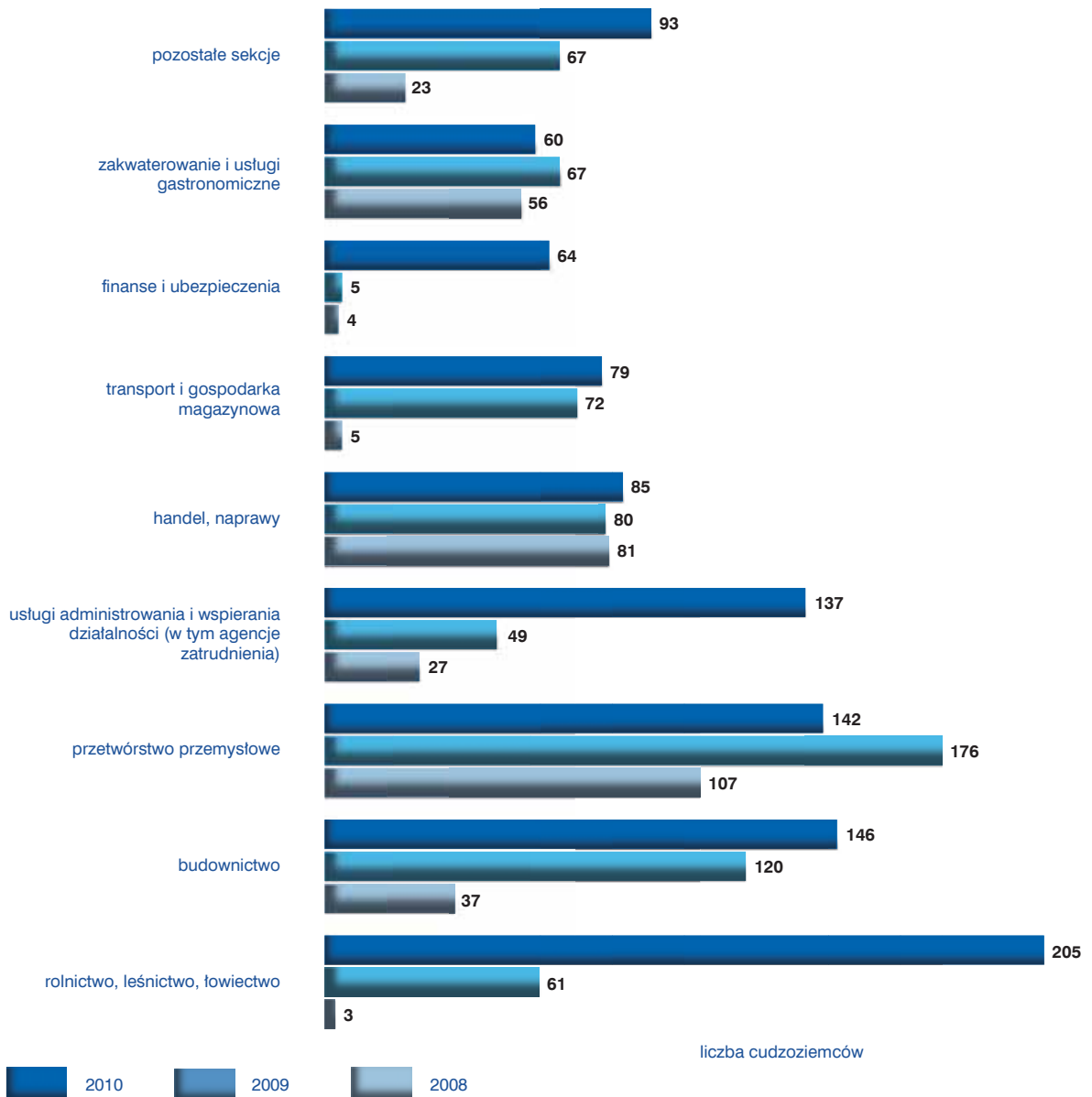


Źródło: dane PIP

Dziedziny gospodarki, w których — według ustaleń inspektorów pracy — wystąpiło największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców to: rolnictwo, leśnictwo i łowiectwo (25% stwierdzonych przypadków), budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe, a także usługi administrowania i wspierania działalności, w tym działalność zwią-

zana z zatrudnieniem — agencje zatrudnienia (po 14%). Wysoki udział branży rolniczej oraz działalności związanej z prowadzeniem agencji zatrudnienia mogą prowadzić do wniosku, że nielegalne zatrudnienie cudzoziemców w znacznym stopniu generują agencje pracy tymczasowej powierzające takim osobom pracę w rolnictwie.

Wykres 64. Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce — według sekcji PKD



Źródło: dane PIP

Z punktu widzenia kryterium wielkości kontrolowanego zakładu, **największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców ujawniono w mikroprzedsiębiorstwach** — 47% ogółu stwierdzonych przypadków (w 2009 r. — 45%; w 2008 r. — 55%) oraz w pozostałych małych firmach — 29% ujawnionych przypadków (w 2009 r. — 28%, w 2008 r. — 23%).

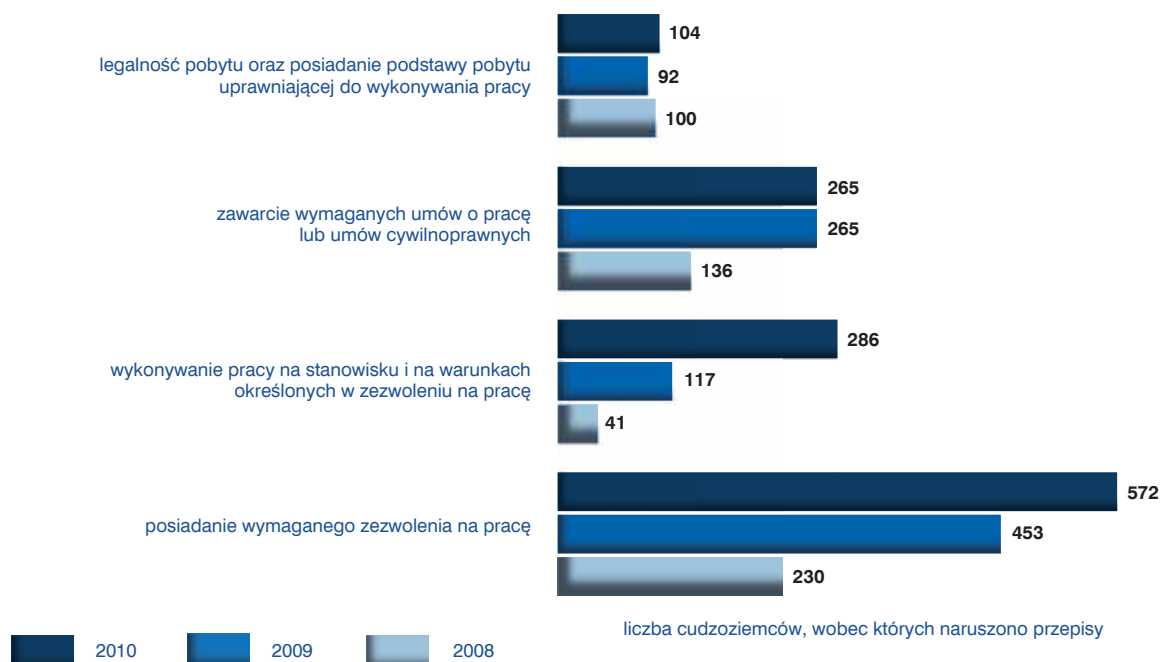
Podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej spotykaną nieprawidłowością w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców był **brak wymaganego zezwolenia na pracę**. W omawianej kategorii bardzo istotny udział mają **cudzoziemcy ze Wschodu zatrudnieni na podstawie oświadczeń** rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy — ujawniono np. 196 przypadków podjęcia pracy na rzecz inne-

go podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie oraz 181 przypadków braku rejestracji oświadczenia we właściwym PUP.

W porównaniu do 2009 roku **poważnie, bo prawie dwupółkrotnie, wzrosła liczba ujawnionych przypadków nieuprawnionego powierzenia pracy cudzoziemcom na innym stanowisku bądź zatrudniania ich na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę**. Wspomniany wzrost w dużym stopniu wiąże się z wypłacaniem cudzoziemcom wynagrodzenia w wysokości niższej niż określona w zezwoleniu na pracę (o 80% więcej stwierdzonych przypadków niż w 2009 r.), a także z nieprzestrzeganiem przez pracodawców

warunków legalnego powierzenia pracy obcokrajowcowi na innym stanowisku niż wskazane w zezwoleniu (ponad dwukrotnie więcej ujawnionych przypadków niż w roku poprzednim). Ponadto **na stosunkowo wysokim poziomie utrzymuje się liczba stwierdzonych przypadków niezawarcia z cudzoziemcami wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych**. Od kilku lat dość **niskie wskaźniki charakteryzują natomiast podejmowanie pracy przez cudzoziemców nielegalnie przebywających na terytorium Polski** bądź posiadających podstawę pobytu, która wyklucza wykonywanie pracy, np. wizę wydaną w celu turystycznym.

Wykres 65. Legalność zatrudnienia cudzoziemców — naruszenia przepisów



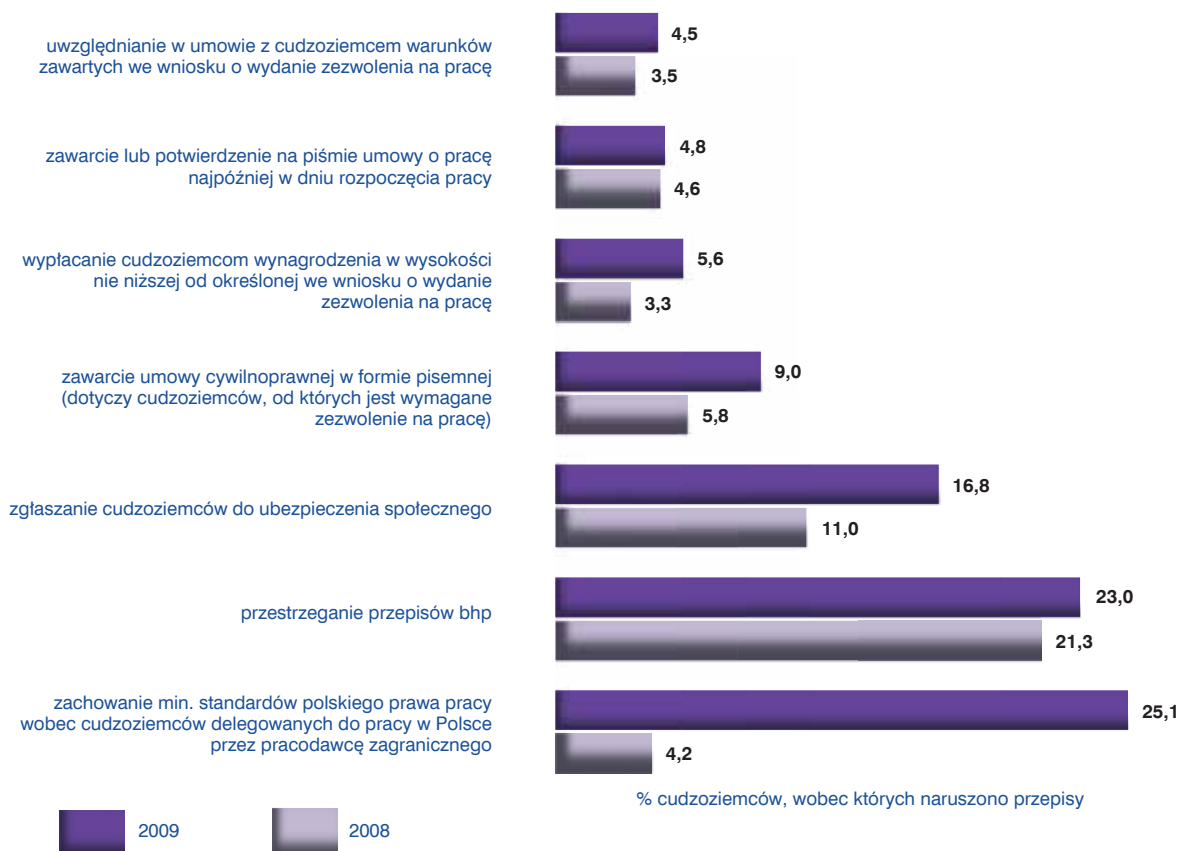
Źródło: dane PIP

Obok problematyki legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy kładzie również istotny nacisk na **ochronę przestrzegania praw pracowniczych obcokrajowców**. Kontrole dotyczące tych zagadnień generalnie wykazały **zwiększenie liczby stwierdzonych nieprawidłowości, pracodawców dopuszczających się naruszeń oraz dotkniętych nimi cudzoziemców**. W zakresie prawnej ochrony pracy obcokrajowców (obejmującej np. stosowanie się przez pracodawców do przepisów o czasie

pracy, urlopach wypoczynkowych, dodatkowym wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe itd.) nieprawidłowości stwierdzono w 25% poddanych kontroli podmiotów (w 2009 r. — w 22%). Dotyczyły one 21% cudzoziemców objętych kontrolą w tym zakresie (w roku poprzednim — 14%).

Z kolei nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy ujawniono w 29% kontrolowanych podmiotów (identycznie jak w poprzednim roku) — w odniesieniu do 23% obcokrajowców (w 2009 r. — 21%).

Wykres 66. Prawa pracownicze cudzoziemców — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Zwalczanie przez inspekcję pracy nielegalnego zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców odbywa się w ścisłym **współdziałaniu ze Strażą Graniczną**. Dotychczasowa współpraca jest uznawana przez obie strony za niezwykle efektywną i oceniana bardzo dobrze. Na szczególne podkreślenie zasługuje sprawność kontaktów roboczych — pomiędzy wyznaczonymi inspektorami pracy i funkcjonariuszami SG, dzięki czemu możliwe jest podejmowanie wspólnych akcji i interwencji w bardzo krótkim czasie po odebraniu sygnału o nieprawidłowościach. W roku sprawozdawczym przeprowadzono 151 wspólnych kontroli ze Strażą Graniczną oraz 67 kontroli na wniosek tej formacji. Do Straży Granicznej wystosowano 120 powiadomień o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, które ujawnili inspektorzy pracy. Ponadto organy PIP skierowały 157 powiadomień do właściwych wojewodów oraz przeprowadziły 73 kontrole na ich wniosek.

Oprócz działalności kontrolno — nadzorczej, Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje także **działania prewencyjne**, mające na celu zapobieganie nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz naruszaniu ich praw pracowniczych. W ramach międzynarodowego projektu „Pracownicza Sieć Morza Bałtyckiego” („Baltic Sea Labour Network” — BSLN), we współpracy z Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych wydano **broszurę w języku rosyjskim**, adresowaną do cudzoziemców z krajów byłego ZSRR zainteresowanych podjęciem pracy w Polsce. Na uwagę zasługuje także inicjatywa podjęta przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie wraz z Nadbużańskim Oddziałem Straży Granicznej w Chełmie, które wspólnie zorganizowały **kampanię informacyjną „Cudzoziemcy — legalna praca”**. Miała ona na celu zapoznanie właścicieli gospodarstw rolnych z przepisami dotyczącymi legalności pobytu i zatrudniania cudzoziemców w Polsce. W jej

trakcie odbyło się 20 spotkań w różnych miejscowościach Lubelszczyzny, w których uczestniczyło ponad 300 rolników.

Wśród **przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości**, z perspektywy kilku ostatnich lat, coraz mniejszą rolę odgrywa stopień skomplikowania przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce. Regulacje te są systematycznie liberalizowane — coraz więcej cudzoziemców ma prawo podejmować zatrudnienie bez zezwolenia, a sama procedura wydawania zezwoleń na pracę uległa znacznemu uproszczeniu i przyspieszeniu. Przełomowe znaczenie w tym zakresie miała gruntowna nowelizacja *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, która weszła w życie w lutym 2009 r. Za jeden z głównych motywów poważniejszych naruszeń przepisów, zwłaszcza w kwestii praw pracowniczych obcokrajowców, można natomiast uznać **nastawienie pracodawców i cudzoziemców na doraźne osiągnięcie jak największych korzyści finansowych**. W tej sytuacji na dalszy plan schodzi przestrzeganie obowiązujących reguł zatrudnienia. Cudzoziemcy nierzadko stanowią **tanią siłę roboczą**, która może być gorzej opłacana od obywateli polskich, a jednocześnie — ze względu na nieznamość przepisów i realiów polskiego rynku pracy oraz bariery językowe i kulturowe — bywa bardziej podatna na wykorzystywanie przez pracodawców. Również sami cudzoziemcy często nie są zainteresowani korzystaniem ze swoich praw, nawet jeżeli są im znane. Wielu z nich nie satysfakcjonuje np. zatrudnienie w ramach obowiązujących norm czasu pracy, ponieważ daje za mały zarobek.

Niedochowanie pewnych wymogów formalnych, zwłaszcza po stronie pracodawców (np. brak zawiadomienia wojewody o powierzeniu cudzoziemcowi pracy na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę) w pewnym stopniu może także wynikać z **niestaranności bądź niewystarczającego nadzoru nad personelem**, do którego obowiązków należy wykonywanie takich czynności.

Jak wykazały kontrole, istotne problemy wiążą się z działalnością niektórych **agencji pracy tymczasowej zatrudniających cudzoziemców**. Przede wszystkim w branży rolniczej stwierdzono wiele przypadków kierowania przez takie agencje obcokrajowców do pracy bez uwzględnienia

warunków zawartych w zezwoleniach na pracę. Na przykład cudzoziemcy byli wysyłani do innego pracodawcy użytkownika niż wskazany w zezwoleniu, nie zachowywano ustawowych warunków powierzania im pracy na innym stanowisku, zawierano mniej korzystne dla pracownika umowy niż wynikające z treści zezwoleń (zazwyczaj umowy cywilnoprawne zamiast umów o pracę). Mając na względzie ww. nieprawidłowości, pozytywnie należy ocenić ostatnią zmianę przepisów (dokonaną *ustawą z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*), która zobowiązuje wojewodów do każdorazowego podawania w zezwoleniach na pracę obcokrajowców zatrudnionych w charakterze pracowników tymczasowych, obok agencji zatrudnienia, także pracodawcy użytkownika, na rzecz którego cudzoziemiec ma faktycznie świadczyć pracę. Takie rozwiązanie z pewnością przyczyni się do poprawy skuteczności oraz usprawnienia kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w agencjach pracy tymczasowej.

W roku sprawozdawczym prowadzono intensywne działania kontrolne obejmujące pracodawców zagranicznych spoza obszaru UE/EOG — pod kątem zapewnienia pracownikom delegowanym do pracy na terytorium RP co najmniej minimalnych standardów wynikających z polskiego prawa pracy (art. 67¹–67³ Kodeksu pracy). Niezachowanie takich standardów — w zakresie norm i wymiaru czasu pracy, okresów odpoczynku, wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wymiaru urlopu wypoczynkowego, bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych kwestii wymienionych w art. 67² Kp — stwierdzono w 11 podmiotach (10% skontrolowanych), wobec co czwartego cudzoziemca objętego kontrolą. Pomimo wprowadzenia w 2009 r. specjalnych przepisów dotyczących uprawnień kontrolnych w tym względzie, nadal **problem stanowi dokonywanie skutecznych kontroli przedsiębiorców nieposiadających siedziby, oddziału, zakładu ani innej formy zorganizowanej działalności na terytorium RP**.

Występujące trudności odnoszą się zwłaszcza do następujących kwestii:

- niejednokrotnie inspektorom pracy nie udało się uzyskać niezbędnej dokumentacji pracowniczej od wyznaczonych przedstawicieli firm zagranicznych;

- szczególne komplikacje dotyczą ustaleń, czy cudzoziemcy faktycznie otrzymują wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z zezwoleń na pracę — wypłata następuje bowiem w walucie obcej, zwykle poprzez zagraniczny (np. azjatycki) system bankowy, zgodnie z przepisami podatkowymi i dotyczącymi ubezpieczeń społecznych kraju pochodzenia;
- w razie ustalenia, że za stwierdzone nieprawidłowości jest odpowiedzialna osoba przebywająca poza terytorium Polski, istnieją faktyczne przeszkody we wdrożeniu przeciwnie jej postępowania w sprawach o wykroczenia.

C. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 427 kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (w 2009 r. — 392 kontrole). W 418 podmiotach objętych kontrolą pracowało ponad 69,7 tys. osób, w tym 453 cudzoziemców. Ponad 25,3 tys. osób (36%) świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Blisko 60% kontroli przeprowadzono w podmiotach małych, zatrudniających do 9 osób.

Skontrolowane agencje zatrudnienia — wg rodzaju prowadzonej działalności

Rodzaj prowadzonej działalności	Liczba agencji świadczących usługi
pośrednictwo pracy, w tym	260
kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	124
praca tymczasowa	227
doradztwo personalne	83
poradnictwo zawodowe	52

Źródło: dane PIP

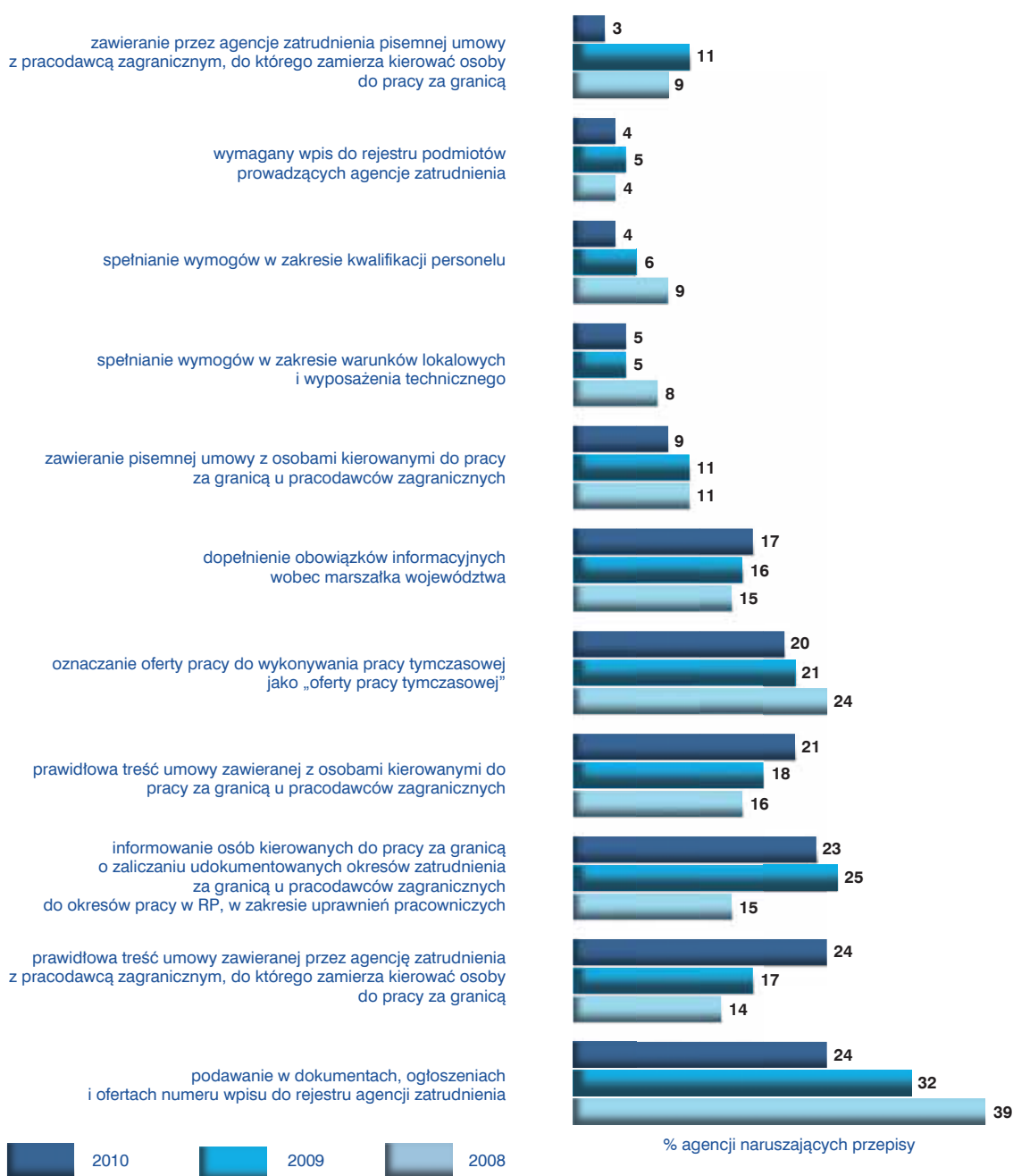
Nieprawidłowości polegające na nieprzebraniu zasad prowadzenia agencji zatrudnienia lub braku wymaganego wpisu do rejestru prowadzonego przez marszałka województwa — stwierdzono w 49% agencji poddanych kontroli.

Z ustaleń inspektorów pracy wynika, że **19 agencji działało nielegalnie**, tj. bez wymaganego certyfikatu potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (w 2009 r. — 18, w 2008 r. — 19, w 2007 r. — 16). Działalność prowadzona przez poszczególne agencje z naruszeniem obowiązku rejestracyj-

nego obejmowała jeden bądź kilka rodzajów usług i dotyczyła pracy tymczasowej (13 podmiotów) oraz pośrednictwa pracy (7 podmiotów), w tym kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (4 podmioty).

Ponadto stwierdzono 1 przypadek świadczenia usług na terytorium Polski przez przedsiębiorcę zagranicznego, uprawnionego do prowadzenia działalności w zakresie agencji zatrudnienia w innym państwie członkowskim UE/EOG — bez wymaganego zawiadomienia marszałka województwa.

Wykres 67. Agencje zatrudnienia — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Tak jak w latach poprzednich, dominującym uchybieniem było niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Odnotować jednak należy znaczący spadek odsetka agencji naruszających przepisy w tym zakresie. Wzrósł natomiast odsetek

agencji, gdzie kontrolujący stwierdzili **nieprawidłową treść umów zawieranych z pracodawcami zagranicznymi**, do których są kierowane osoby do pracy za granicą — w roku sprawozdawczym tego rodzaju naruszenia ujawniono w co czwartej agencji, dotyczyły one 28% sprawdzonych umów.

Znacząco wzrósł też poziom nieprawidłowości polegających na **niezawarciu pisemnej umowy z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych** — umów takich nie otrzymało 55% osób objętych kontrolą (w 2009 r. — 25%).

Na podobnym jak w poprzednich latach, dość wysokim poziomie, utrzymuje się skala nieprawidłowości w zakresie oznaczania przez agencje ofert dotyczących wykonywania pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej” — nieprzestrzeganie tego obowiązku inspektorzy wykazali w co piątej agencji.

W 2010 r. rozszerzono zakres kontroli prowadzonych w agencjach zatrudnienia o badanie realizacji obowiązku **opłacania składek na Fundusz Pracy**. Skalę ujawnionych w tej kwestii uchybień należy uznać za niepokojącą. Nieopłacenie składek lub ich nieterminowe opłacanie stwierdzono **w co trzecim podmiocie poddanym kontroli**. Składki na FP **nie zostały opłacone za 3,1 tys. osób** (19% osób objętych kontrolą w tym zakresie). **Opóźnienia w opłacaniu składek dotyczyły przeszło 10 tys. osób** (ponad połowa sprawdzanych).

Zauważalną, **pozytywną zmianą** jest natomiast zmniejszenie (z 16 w 2009 r. do 4 w roku 2010) liczby ujawnionych agencji, niezawierających pisemnych umów z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierzały kierować osoby do pracy za granicą. Zdecydowanemu **zmniejszeniu uległa także 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. W roku sprawozdawczym kontrolujący odnotowali jedynie 5 tego typu przypadków (pobrano nielegalne opłaty w łącznej kwocie 1780 zł), podczas gdy w 2009 r. stwierdzili pobranie takich opłat aż od 203 osób (na sumę 84 tys. zł).

W 2010 r. zintensyfikowano **kontrole agencji pracy tymczasowej zatrudniających cudzoziemców**. Zwłaszcza w agencjach działających w branży rolniczej ujawniono **liczne przypadki powierzania nielegalnej pracy obcokrajowcom**. Dotyczy to w szczególności kierowania cudzoziemców do innego pracodawcy użytkownika niż wskazany w zezwoleniu, nieprzestrzegania warunków powierzania pracy na innym stanowisku czy zawierania mniej korzystnych dla pracownika umów niż określone w treści zezwoleń (umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę). Istotnym problemem

pozostaje też rekrutacja cudzoziemców do pracy tymczasowej na terytorium RP z naruszeniem obowiązujących przepisów. Odnosi się to do obcokrajowców podejmujących pracę **na podstawie oświadczeń pracodawców o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca**. Stwierdzano przypadki, w których agencje pracy tymczasowej zarejestrowały w powiatowym urzędzie pracy znaczną liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom (przede wszystkim z Ukrainy), jednak **żaden z nich nie podjął pracy** w agencji bądź uczynili to tylko nieliczni.

Realizując obowiązki określone w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*, o naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, zawartych w przepisach *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, na bieżąco powiadamiano marszałków województw (w 106 przypadkach) oraz dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy (31 powiadomień). Z uzyskanych informacji zwrotnych wynika, że w 2010 r. wskutek tych powiadomień 17 podmiotów zostało wykreślonych z rejestru agencji zatrudnienia (niektóre postępowania podjęte przez marszałków na podstawie zawiadomień PIP są jeszcze w toku).

Oprócz podejmowania czynności kontrolno — nadzorczych, Państwowa Inspekcja Pracy zintensyfikowała również **działania o charakterze informacyjno-prewencyjnym i szkoleniowym**, adresowane do osób prowadzących agencje zatrudnienia. W tym celu nawiązano ściślejszą współpracę z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej oraz marszałkami województw (wojewódzkimi urzędami pracy). We współdziałaniu z wymienionymi organami samorządu wojewódzkiego okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały szereg szkoleń dla przedstawicieli agencji zatrudnienia oraz zrzeszających je organizacji. Działalność prewencyjną ukierunkowano zwłaszcza na poprawę jakości usług świadczonych przez agencje oraz eliminację powtarzalnych uchybień, jak np.: nieoznaczanie ofert pracy tymczasowej, niezawieranie pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą i nieprawidłowe sporządzanie takich umów czy nieprzestrzeganie zasad zatrudniania pracowników tymczasowych.

Nieprawidłowości ujawnione w wyniku kontroli były najczęściej spowodowane:

- **świadomym naruszaniem obowiązujących przepisów**, w szczególności w zakresie realizacji obowiązku oznaczania ogłoszeń i ofert numerem wpisu do rejestru lub jako „oferty

pracy tymczasowej” (może to po części wynikać z obaw agencji, iż ogłoszenia bądź oferty w ten sposób oznaczone wywołają mniejszy odzew zainteresowanych);

- **dążeniem do obniżenia kosztów prowadzenia** agencji, poprzez celowe niestosowanie się do obowiązujących uregulowań, np. w kwestii **zapewnienia wyspecjalizowanej kadry** do obsługi osób korzystających z usług agencji — często obowiązki związane z działalnością agencji są powierzane jednej osobie, nie zawsze spełniającej wymogi co do kwalifikacji;
- **niestarannością** w zakresie sporządzania dokumentów, ogłoszeń i ofert oraz składania rocznych sprawozdań do marszałka województwa, a także **brakiem wystarczająco skutecznego nadzoru wewnętrznego** nad jakością pracy osób bezpośrednio wykonujących zadania związane z funkcjonowaniem agencji;
- **trudnościami finansowymi podmiotów**, wynikającymi także z nieterminowego regulowania należności przez kontrahentów, czego skutkiem mogą być zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy, podatków i innych należności publicznych.

Osoby reprezentujące agencje wskazywały ponadto na często **nieprecyzyjne i trudne w odbiorze przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** oraz narzucony przez nie **nadmierny formalizm**, zwłaszcza w zakresie dokumentacji, którą ma obowiązek prowadzić agencja.

Pozytywnie należy ocenić zmiany przepisów dokonane *ustawą z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*. Nowelizacja ta uwzględnia niektóre wnioski legislacyjne Państwowej Inspekcji Pracy, m.in. eliminując wątpliwości dotyczące posiadania przez naszą instytucję uprawnień do podejmowania kontroli w agencjach zatrudnienia nieposiadających statusu pracodawcy ani przedsiębiorcy (stowarzyszenia, fundacje itp.) bądź takich, które nie powierzają pracy osobom fizycznym (np. gdy agencję prowadzi sam właściciel). Ponadto z inicjatywy PIP ustanowiono zakaz rejestrowania (przez okres 3 lat) nowych agencji zatrudnienia przez osoby fizyczne, które poprzednio dopuściły się określonych naruszeń przepisów i z tego powodu prowadzone przez nie agencje zostały wykreślone z rejestru.

Biorąc pod uwagę zagadnienia badane w toku kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, należy stwierdzić, że **stan praworządności w tej dziedzinie generalnie ulega poprawie**. W szczególności udało się utrzymać trwający od kilku lat systematyczny spadek odsetka kontrolowanych podmiotów, które dopuściły się naruszenia zasad prowadzenia agencji zatrudnienia (2008 r. — 66%, 2009 r. — 58%, 2010 r. — 49%). Jednakże w pewnych obszarach, w tym również bezpośrednio związanych z ochroną osób korzystających z usług agencji, skala nieprawidłowości jest nadal niepokojąca (odnosi się to m.in. do zawierania umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych).

W celu poprawy wyżej przedstawionego stanu za konieczne należy uznać w szczególności:

- kontynuację i rozwijanie **działań prewencyjnych**, w tym popularyzację wiedzy poprzez opracowanie i rozpowszechnianie **materiałów informacyjnych** (np. ulotek, broszur, zamieszczanie informacji na stronach internetowych itd.), a także **organizowanie szkoleń** dla podmiotów prowadzących lub mających zamiar prowadzić agencje zatrudnienia;
- rozwijanie **współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy z właściwymi urzędami państw UE/EOG oraz placówkami dyplomatycznymi RP**, w szczególności w zakresie eliminowania nieprawidłowości dotyczących zatrudniania polskich pracowników tymczasowych, którzy korzystają z usług agencji kierujących ich do pracy za granicą;
- **wzmożenie monitoringu ogłoszeń ukazujących się w mediach** pod kątem wykrywania agencji działających bez wymaganych certyfikatów, zamieszczających kryteria dyskryminacyjne w ogłoszeniach lub naruszających inne zasady zawarte w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* — jako jedna z przesłanek typowania podmiotów do kontroli;
- rozważenie możliwości wprowadzenia zmian legislacyjnych, mających na celu uznanie powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcowi za podstawę wykreślenia agencji zatrudnienia z rejestru.

VI.

EFEKTY
DZIAŁALNOŚCI
KONTROLNEJ



Statystyczne ujęcie rezultatów pracy inspektorów PIP stanowi ważny wyznacznik ich skuteczności, choć oczywiście nie wyczerpuje całokształtu działań urzędu na rzecz likwidowania nieprawidłowości w zatrudnieniu oraz zagrożeń w środowisku pracy.

Poniżej przedstawiamy najistotniejsze efekty działań Państwowej Inspekcji Pracy w roku sprawozdawczym, które można ująć w postaci danych liczbowych (stan na dzień 28.02.2011 r.):

- wyeliminowanie przez pracodawców nieprawidłowości z zakresu **legalności zatrudnienia** dotyczących ponad 120 tys. osób (w tym potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy dla 4,5 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych oraz dla 7,6 tys. osób pracujących bez żadnej umowy);
- **skorygowanie treści umów o pracę** zawartych z prawie 30,1 tys. pracowników;
- wpłacenie przez płatników **zaległych składek na Fundusz Pracy** za 43,6 tys. pracowników — na łączną kwotę 4,4 mln zł;
- wpłacenie przez płatników **zaległych składek na ubezpieczenie społeczne** 5,8 tys. pracowników — na łączną kwotę 5,4 mln zł;
- **pozbawienie statusu bezrobotnych** 1,5 tys. osób, które podjęły zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność bez powiadomienia o tym powiatowego urzędu pracy;
- **zatrzymanie przez Straż Graniczną lub Policję** 152 cudzoziemców — w wyniku zawiadomienia ww. organów o nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca;
- 139 decyzji o **uchyleniu zezwolenia na pracę** i 211 decyzji o **wydaleniu cudzoziemca**

lub zobowiązaniu go do opuszczenia terytorium Rzeczypospolitej Polskiej — wydanych przez Wojewodę lub Straż Graniczną w wyniku współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy z ww. organami.

- wyegzekwowanie dla ponad 104,6 tys. pracowników **wypłaty należności** na kwotę ponad 110,8 mln zł;
- wyeliminowanie nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem ponad 7,4 tys. pracowników **w godzinach nadliczbowych**;
- wyeliminowanie nieprawidłowości w **ewidencji czasu pracy** 84,5 tys. pracowników oraz założenie ww. ewidencji dla 27,1 tys. zatrudnionych;
- udzielenie **zaległych urlopów wypoczynkowych** prawie 38,2 tys. pracowników.

Ponadto w wyniku kontroli inspektorzy wyegzekwowali wykonanie przez pracodawców obowiązków określonych w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym dotyczących:

- **oceny ryzyka zawodowego** (łącznie w odniesieniu do 307,4 tys. pracowników);
- **badania i pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia w środowisku pracy (59,5 tys. pracowników);
- **badania lekarskich** (56,2 tys. pracowników);
- **szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy** (95,8 tys. pracowników).

Podkreślić należy, że dzięki działaniom inspektorów pracy **zlikwidowane** zostały w kontrolowanych zakładach **bezpośrednie zagrożenia** dla życia i zdrowia prawie 80,2 tys. pracowników.

VII.

DZIAŁALNOŚĆ
PREWENCYJNA
ORAZ PROMOCJA
OCHRONY PRACY

PIP

Zdjęcie 2. Spot TV dot. kampanii budowlanej



1. Kampania informacyjna „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie — upadki i poślizgnięcia”

W 2010 roku Państwowa Inspekcja Pracy **prze-**prowadziła II etap kampanii informacyjnej „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie — upadki i poślizgnięcia”, której adresatami byli przede wszystkim pracodawcy (zatrudniający do 49 pracowników), a także przedsiębiorcy i inne osoby reprezentujące służby inwestorskie i wykonawcze na placach budów. Oprócz zwiększenia świadomości zagrożeń zawodowych w ww. branży, celem kampanii było promowanie nowoczesnych systemów i środków eliminujących zagrożenie upadkiem z wysokości.

Kontynuowano i rozszerzono na nowe obiekty stały nadzór nad inwestycjami budowlanymi, prowadzony we współpracy ze służbami inwestorskimi i samymi inwestorami — zaangażowanymi w sprawy planowej i bezpiecznej realizacji budowy. Za pośrednictwem **Polskiego Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Budownictwa** prowadzono wspólne działania na rzecz podniesienia standardów bhp na polskich budowach z największymi przedsiębiorstwami budowlanymi, pełniącymi rolę generalnych wykonawców licznych inwestycji w Polsce.

Pracodawców, którzy odpowiedzieli na zaproszenie PIP, objęto programem prewencyjnym, w ramach którego mogli dostosować sprzęt budowlany i użytkowane środki ochrony do wymagań przepisów bhp, **przy fachowej pomocy i wsparciu inspektorów pracy.**

Koszty zabezpieczenia pracowników są nieporównywalnie niższe niż koszty wypadków — to główny przekaz kampanii medialnej w roku 2010. Komunikat skierowany został do właścicieli, kierowników wyższego i średniego szczebla w firmach budowlanych i innych osób podejmujących decyzje w zakresie organizacji robót budowlanych i wyposażenia pracowników w środki ochrony zbiorowej i indywidualnej. Wykorzystano **reklamę w telewizji, radiu, prasie i Internecie.** Dzięki partnerom i patronom kampanii przeprowadzono promocję (bez dodatkowych kosztów dla Urzędu) na nośnikach reklamy zewnętrznej, w czasopiśmie branżowych, na stronach internetowych różnorodnych organizacji i instytucji.

Kampanię medialną poprzedziła wysyłka informacji o planowanych kontrolach, a także o pomocy oferowanej przez PIP pracodawcom w postaci poradnictwa, szkoleń i programu prewencyjnego. Wiadomości elektroniczne otrzymało 25 tysięcy przedsiębiorstw.

Spot telewizyjny — emitowany w okresie od 22 września do 15 października oraz od 22 listopada do 15 grudnia — ukazał się 1338 razy na 4 kanałach tzw. telewizji informacyjnych. **Spot radiowy** został nadany 251 razy w tym samym okresie na antenie 3 popularnych rozgłośni radiowych. Emisje w telewizji i radiu finansowane były przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych z Funduszu Prewencji Wypadkowej.

Kampania prowadzona była również za pośrednictwem portalu interia.pl, na którym emitowane były spoty i bannery kampanii. W sumie na stronie głównej portalu i w serwisach tematycznych zanotowano **6,5 mln odsłon** materiałów związanych

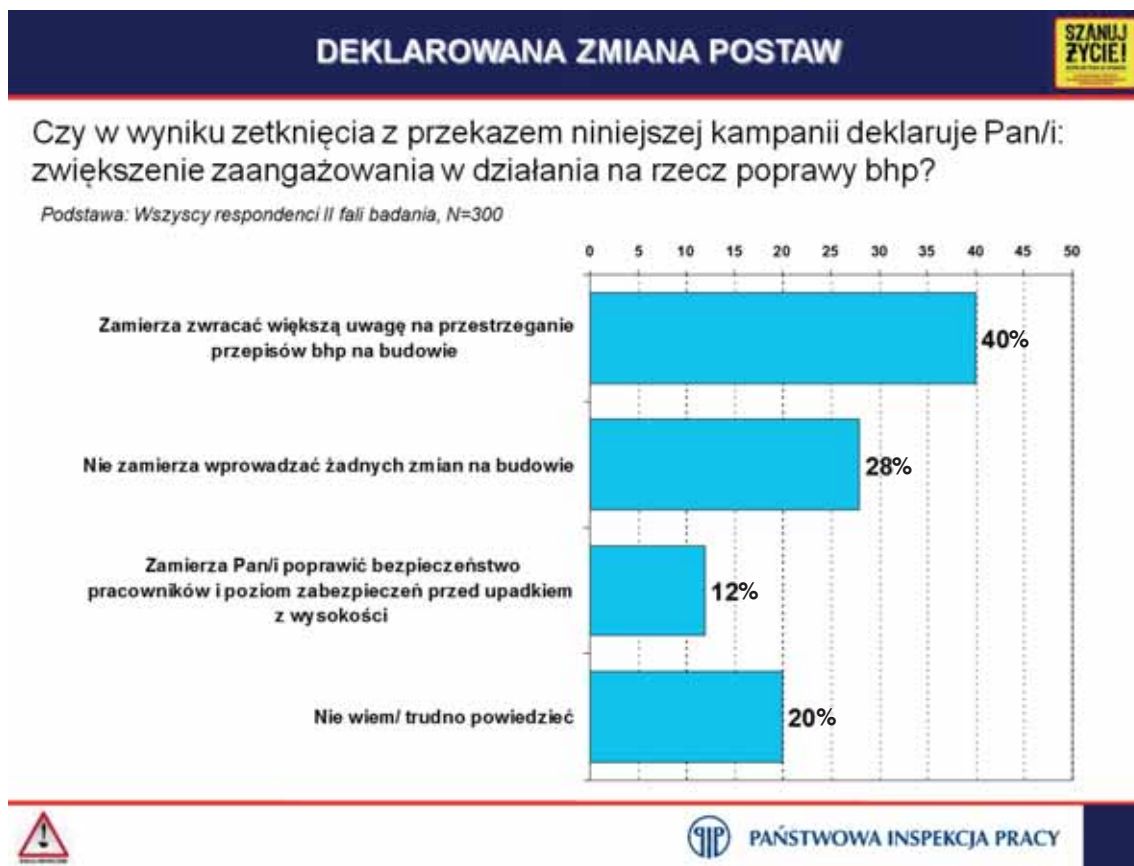
z kampanią. W czasie kampanii w prasie codziennej i branżowej ukazało się ponad sto publikacji prezentujących działania Państwowej Inspekcji Pracy w budownictwie.

Według badania prowadzonego przez instytut badawczy TNS OBOP, 60% pracodawców i osób kierujących pracownikami w branży budowlanej obejrzało lub usłyszało komunikaty kampanii: 37% respondentów deklaruje, że oglądało reklamę TV „Szczuj życie! Bezpieczna praca na wysokości”, 17% zetknęło się ze spotem radiowym, 21% zauważyło reklamę prasową, 16% widziało banner internetowy kampanii.

W tej grupie 40% zamierza zwracać większą uwagę na przestrzeganie przepisów bhp na budowie, 12% zamierza poprawić bezpieczeństwo pracowników i poziom zabezpieczeń. Raport, przedstawiający w sposób kompleksowy wyniki kampanii medialnej, umieszczono na stronie www.bezupadku.pl.

Wykres 68. Wyniki badań dot. odbioru kampanii budowlanej





Źródło: TNS OBOP

Do współpracy przy realizacji kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie — upadki, poślizgnięcia”, poza **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych**, zaangażowano ważnych **partnerów działających w branży budowlanej** — **sygnatariuszy „Deklaracji w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy”** (inicjatywy realizowanej pod patronatem Głównego Inspektora Pracy). Państwowa Inspekcja Pracy wspólnie z firmami Bilfinger Berger Budownictwo S.A., Budimex S.A., Hochtief S.A., Mostostal Warszawa S.A., Polimex-Mostostal S.A., Skanska S.A., Warbud S.A. rozpoczęła prace nad wypracowaniem standardów

bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Na budowach tych firm eksponowane jest **400 bannerów z hasłem „Szczepnij życie! Bezpieczna praca na wysokości”**, które przygotowała PIP w związku z kampanią. Partnerzy uczestniczą w organizacji szkoleń dla podwykonawców, dystrybucji wydawnictw i innych formach działań prewencyjnych. Partnerami kampanii są również Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa, Związek Zawodowy „Budowlani”, Polskie Stowarzyszenie Dekarzy oraz firma Huck Polska Sp. z o.o., we współpracy z którą przygotowano publikację dotyczącą siatek bezpieczeństwa.

Zdjęcie 3: Plac budowy; w tle banner „Szczuj życie”



Upowszechniając wiedzę na temat skutecznych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, umożliwiających osiągnięcie pożądanego poziomu bezpieczeństwa przy pracach na wysokości, przeprowadzono w okręgowych inspektoratach **210 szkoleń, spotkań i seminariów**. Poświęcono je przede wszystkim praktycznym zagadnieniom dotyczącym ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości, planowaniu środków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na placach budowy oraz zarządzaniu sprawami bhp przy realizacji inwestycji budowlanych z zakresu bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Z powyższych szkoleń ponad 50 adresowanych było do inwestorów i dotyczyło roli nadzoru inwestorskiego w prewencji wypadków przy pracy na placu budowy.

Przeprowadzono również — dla prawie 1,1 tys. osób — **37 pokazów środków ochrony zbiorowej i indywidualnej**, zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. Podczas pokazów podkreślano korzyści wynikające ze stosowania ww. środków — zarówno w aspekcie spełniania wymagań prawa, jak i sprawnej realizacji budowy.

Spośród zgłoszonych do PIP dużych inwestycji budowlanych, **szczególnym nadzorem objęto realizację 256 obiektów**, ze względu na skalę i złożoność problemów wykonawczych, rzutujących na kwestie zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadzór polegał na

wyprzedzającym uzgadnianiu i konsultowaniu — z przedstawicielami służb inwestorskich i wykonawcami poszczególnych etapów budowy — zagadnień bezpieczeństwa pracy, a zwłaszcza dotyczących planowania środków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz koordynacji robót budowlanych.

W szkoleniach związanych z programem „Promocja standardów bhp w budownictwie” wzięło udział 1768 pracodawców, z których 464 zgłosiło pisemną deklarację udziału w tym programie. W wyniku wdrożenia do praktyki funkcjonowania firmy budowlanej — właściwych rozwiązań zapobiegających zagrożeniom związanym z wykonywaniem pracy na wysokości, 220 pracodawców, uczestników programu, jeszcze w roku 2010 otrzymało od PIP pozytywną ocenę podjętych działań.

Na rzecz popularyzacji przepisów i *dobrych praktyk* dotyczących bezpieczeństwa w przygotowaniu i prowadzeniu robót budowlanych **opracowano 4 nowe pozycje wydawnicze**: „Praca w wykopach — dobór środków technicznych zabezpieczających przed wypadkiem”, „Bezpieczeństwo pracy przy wykonywaniu robót drogowo-mostowych”, „Budownictwo. Siatki, które ratują życie”, „Poślizgnięcia i potknięcia”. Obecnie seria wydawnicza adresowana do branży budowlanej składa się z 16 pozycji wydawniczych, m.in. z broszur, ulotek, afiszy i plakatów. **Łączny nakład**

Zdjęcie 4: Okładki nowych wydawnictw PIP dot. bhp w budownictwie



publikacji tej serii wyniósł w roku 2010 ponad 109 tysięcy egzemplarzy (w tym 33 tysiące egzemplarzy sfinansowanych ze środków ZUS). W działalności popularyzatorskiej wykorzystywano również publikacje wydane nakładem roku 2009, w związku z powyższym rozpowszechniono prawie 200 tysięcy broszur i ulotek w wersji papierowej, a ponadto trudną do oszacowania liczbę kopii publikacji w wersji elektronicznej. Wydawnictwa

kampanii dostępne są w na www.pip.gov.pl oraz www.bezupadku.pl.

O bieżących wydarzeniach związanych z kampanią „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie — upadki poślizgnięcia” internauci mogli się dowiedzieć za pośrednictwem profilu „Bezpieczeństwo pracy na wysokości” na portalu społecznościowym Facebook.

Zdjęcie 5: Profil na portalu Facebook



2. Kampania informacyjna „Czas pracy a wypadki drogowe”

Elementem działań na rzecz wdrożenia „Krajowej strategii kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców” ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, była kampania „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”, która uzupełniła działania kontrolne. Cel kampanii to ograniczenie wypadków komunikacyjnych związanych z naruszeniem przepisów o czasie pracy, poprzez uświadamianie pracodawcom konsekwencji prawnych i ekonomicznych takich wypadków, będących skutkiem naruszania przepisów, a także popularyzacja analiz okoliczności i przyczyn ww. wypadków. Kampania miała charakter edukacyjny. **Materiał szkoleniowy przygotowany został przez ekspertów PIP (w tym psychologa pracy)** i obejmował prezentację wybranych wypadków przy pracy, ich przyczyn i skutków dla pracodawcy, wytyczne dot. oceny ryzyka zawodowego kierowców w zakresie czynników psychospołecznych (w szczególności zmęczenia i przeciążenia psychicznego) oraz obowiązujących przepisów i praktycznych rozwiązań w sferze organizacji pracy kierowców zawodowych. W toku kampanii **zwrócono również uwagę na problem osób niebędących kierowcami zawodowymi**, których obowiązki służbowe związane są z prowadzeniem pojazdów: **przedstawicieli handlowych, doradców klienta, osób audytujących placówki regionalne**.

W okręgowych inspektoratach pracy zorganizowano **52 szkolenia dla ponad 1350 pracodawców** sektora transportu i spedycji. W realizację szkoleń zaangażowane były instytucje partnerskie, m.in.: komendy wojewódzkie policji, Inspekcja Transportu Drogowego oraz organizacje pracodawców działające w sektorze transportu.

Przygotowany został **poradnik dla pracodawców „Czas pracy kierowców”**, a także **ulotka** oraz **plakat** popularyzujące zagadnienia prawidłowego rozliczania i organizacji pracy kierowców. W sumie nakładem PIP w 2010 roku ukazało się **36 tys. egzemplarzy wydawnictw** adresowanych do sektora transportu. Ponadto przygotowano **materiały promocyjne z hasłem kampanii „Nie prowadź bez przerwy”**. Materiały te dystrybuowane były wśród pracodawców i kierowców zawodowych podczas szkoleń, **konferencji, targów branżowych**, a także **działań edukacyjnych** prowadzonych wspólnie z Inspekcją Transportu Drogowego, w tym w punktach kontroli pojazdów

w Kaliszu i Poznaniu — w ramach **Narodowego Eksperymentu Bezpieczeństwa „Weekend bez Ofiar”**.

Zdjęcie 6. Kampania adresowana do kierowców zawodowych



3. Kampania informacyjna „Pakiet antykrzysowy”

Celem kampanii było upowszechnianie wiedzy o przepisach tzw. *pakietu antykrzysowego*, którego zastosowanie miało umożliwić pracodawcom funkcjonowanie w warunkach kryzysu ekonomicznego, bez konieczności zwalniania pracowników. Głównymi **adresatami działań informacyjnych** byli **pracownicy, związki zawodowe i przedsiębiorcy**.

Działaniami prewencyjnymi objęto **2850 podmiotów** (pracowników i przedsiębiorców), które uzyskały porady lub wyjaśnienia związane z praktycznym zastosowaniem zasad *ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*. W przekazywaniu informacji oraz stosownych materiałów PIP uczestniczyły **urzędy pracy i urzędy skarbowe**. Szczególne zainteresowanie budziły zasady przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy.

W trakcie pełnionych dyżurów w siedzibach OIP i w biurach terenowych, podczas prowadzonych kontroli i szkoleń udzielono **5704 porady i wyjaśnienia**, głównie w formie ustnej, ale także na piśmie. Zorganizowano **65 szkoleń i seminariów dla 2313 uczestników**. W sześciu okręgowych inspektoratach pracy inspektorzy pracy lub rzecznicy prasowi OIP wyjaśniali słuchaczom unormowania pakietu antykryzysowego, w trakcie **wywiadów radiowych, audycji i rozmów prowadzonych na antenie**. W Poznaniu, na antenie TV „Polsat Biznes”, TVP Info, Wielkopolskiej Telewizji Kablowej, Okręgowy Inspektor Pracy i rzecznik prasowy udzielali wywiadów dotyczących przepisów *ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*. Ponadto w punktach udzielania porad i konsultacji, w trakcie szkoleń i kontroli pracodawców, na różnego rodzaju imprezach, targach itp. udostępniane były **materiały informacyjne, ulotki i broszura z komentarzem do ustawy** objaśniającym praktyczne możliwości jej stosowania. Ogółem w trakcie wszystkich prowadzonych działań rozdysponowano **ok. 4800 szt. egzemplarzy tych wydawnictw**.

Największe nasilenie zainteresowania tematyką kampanii obserwowano w pierwszej połowie roku, szczególnie po audycjach radiowych i artykułach w prasie.

W drugiej połowie roku zainteresowanie tematyką *ustawy antykryzysowej* zdecydowanie zmalało. Wielu przedsiębiorców oceniło, że zaproponowane ustawą rozwiązania nie do końca spełniły ich oczekiwania, w porównaniu z rozwiązaniami w zakresie świadczeń wynikających z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy.

4. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w małych zakładach (do 49 osób), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy

W 2010 roku PIP rozpoczęła realizację **programu prewencyjnego skorelowanego z działaniami kontrolnymi** w zakładach zatrudniających do 50 pracowników, w których odnotowano największą liczbę wypadków przy pracy. **Po raz pierwszy doboru zakładów do programu dokonano na podstawie danych zgromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych** w bazie ZUS IWA. Najczęściej były to zakłady przetwórstwa przemysłowego (36%), budownictwa (16%) oraz handlu i napraw (14%).

Celem programu było sprawdzenie przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowania skutecznych środków zapobiegających temu ryzyku. W szczególności zwracano uwagę na takie aspekty działań prewencyjnych w zakładach, jak: analiza przyczyn powtarzalności określonych wydarzeń powodujących wypadki, zaangażowanie pracodawców lub osób bezpośrednio kierujących pracownikami w zakresie właściwej organizacji i nadzorowania stanowisk pracy, a także uwzględnianie roli pracowników w planowaniu bezpieczeństwa pracy.

W 156 spotkaniach szkoleniowych uczestniczyło **4052 pracodawców, przedstawicieli służb bhp i pracowników**. Tematyka spotkań obejmowała praktyczne aspekty badania wypadków przy pracy i stosowania środków profilaktycznych oraz zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładzie. Zagadnienia te omawiane były na podstawie prezentacji PIP, uwzględniających rzeczywiste sytuacje stwierdzone w czasie kontroli przestrzegania przepisów bhp w małych zakładach. W wyniku działań informacyjno-szkoleniowych **w programie wzięło udział 1255 pracodawców, u których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy**.

Szczególne zainteresowanie dotyczyło najczęstszych nieprawidłowości w zakresie sporządzania i dokumentowania oceny ryzyka zawodowego oraz uchybień w zakresie prowadzonych dochodzeń powypadkowych wraz z praktycznymi uwagami i przykładami omawianymi na szkoleniach.

Rezultaty programu to nie tylko konkretne działania pracodawców w zakresie prewencji wypadkowej, ale również ich opinie, wskazujące na potrzebę dalszego upowszechniania prostych modeli oceny ryzyka zawodowego dostosowanych do najczęściej występujących rodzajów stanowisk pracy oraz praktycznych instruktaży, służących znacząco obniżeniu poziomu ryzyka wypadkowego.

Utrwalenie schematu postępowania, polegającego na: rozpoznaniu problemów, zaplanowaniu działań, realizacji działań oraz ocenie ich wyników, pozwoli na zmianę podejścia znacznej części pracodawców, którzy narzekają na bardzo skomplikowany proces oceny ryzyka zawodowego. Wyniki działań PIP w zakresie bezpośredniego oddziaływania prewencyjnego na zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy, wskazują na konieczność kontynuowania

programu, zakładającego długofalowe i systematyczne działania m.in. w sferze planowania działań korygujących i zapobiegawczych po ocenie ryzyka zawodowego, ustalania faktycznych okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz uaktualniania oceny ryzyka po zaistniałych wypadkach.

5. Program informacyjno-prewencyjny dla zakładów branży meblowej oraz firm produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szkłanych

PIP uczestniczyła w realizacji europejskiej kampanii SLIC pt. *„Niebezpieczne substancje chemiczne: poznaj, oceń i zapobiegaj ryzyku”*. Działania w Polsce prowadzone były głównie w sektorze firm produkujących meble. Przed rozpoczęciem kampanii przeprowadzono szkolenia dla inspektorów pracy, podczas których zostali oni zapoznani z celem, zakresem i metodyką prowadzenia kampanii.

Na początku kampanii do **2200 pracodawców wysłano list** zachęcający ich do udziału w kampanii i szkoleniach nt. oceny ryzyka oraz rozkolportowano **ulotkę SLIC** prezentującą korzyści wynikające z prawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego, stosowania odpowiednich środków profilaktycznych eliminujących lub ograniczających zagrożenia oraz wdrażania *dobrych praktyk*. Ze względu na potrzebę dotarcia do jak największej grupy pracodawców zatrudniających pracowników przy pracach w narażeniu na czynniki chemiczne, rozszerzono działania kampanii na sektor zakładów produkujących wyroby z laminatów poliestrowo-szkłanych.

Dla małych firm branży meblarskiej opracowano i zamieszczono na stronie internetowej **listę kontrolną** *„Czynniki chemiczne — oceń zagrożenia. Zapobiegaj wypadkom i chorobom zawodowym”*. Jej celem było ułatwienie pracodawcom dokonania oceny, czy w ich zakładach spełnione są wymagania bhp na stanowiskach pracy. Zawierała ona też podpowiedzi działań korygujących lub zapobiegawczych w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości.

Na potrzeby kampanii (oprócz materiałów SLIC) PIP wydała **3 broszury**: *„Czynniki chemiczne w przemyśle meblarskim”*, *„Skutki zdrowotne zagrożeń czynnikami chemicznymi w przemyśle meblarskim”*, *„Bhp przy produkcji laminatów”* oraz **2 plakaty**: *„Czynniki chemiczne — zmiana w ozna-*

kowaniach” oraz *„Oznakowanie czynników chemicznych stosowane w transporcie towarów niebezpiecznych (ADR)”*. Zamieszczono je także na stronie internetowej PIP w formie pliku pdf.

W **24 szkoleniach** — zorganizowanych na terenie każdego z okręgowych inspektoratów pracy — nt. właściwych metod oceny ryzyka związanego z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy, wdrażania *dobrych praktyk* i stosowania środków profilaktycznych ograniczających ryzyko wzięło udział ok. **520 pracodawców** lub ich przedstawicieli (pracownicy służb bhp, społeczni inspektorzy pracy).

Podczas kampanii w 6 miastach wojewódzkich zorganizowano **dni otwarte** i **warsztaty** służące lepszemu poznaniu zagrożeń ze strony czynników chemicznych i ich skutków oraz profilaktyce. Oprócz pracodawców i ich przedstawicieli, wzięło w nich udział także ok. 520 uczniów i studentów ze szkół o kierunkach związanych z tematyką kampanii.

Ogółem podczas trwania kampanii, w trakcie szkoleń i podejmowanych działań, przekazano pracodawcom około **6,2 tys. sztuk różnego rodzaju wydawnictw**, w formie broszur i ulotek oraz ok. **340 płyt DVD z filmem NAPO**, zawierającym sekwencję poświęconą zagrożeniom czynnikami chemicznymi, przydatną w prowadzeniu szkoleń pracowników. Adresaci kampanii, a szczególnie pracodawcy, mogli bez ograniczeń korzystać ze wszystkich materiałów dotyczących kampanii zamieszczonych na stronie internetowej PIP.

6. Program prewencyjny dotyczący dostosowania użytkowanych maszyn do minimalnych wymagań technicznych

W 2010 r. kontynuowano działania informacyjno-prewencyjne związane z użytkowaniem na stanowiskach pracy niebezpiecznych maszyn, przy obsłudze których corocznie dochodzi do wielu tragicznych wypadków przy pracy. Wyniki kontroli przestrzegania *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy*, wciąż wskazują na poważne problemy pracodawców w zakresie zmniejszenia ryzyka związanego z użytkowaniem maszyn.

W ramach działań informacyjnych przeprowadzono na terenie wszystkich okręgowych inspektoratów pracy **111 spotkań szkoleniowych** na temat spełniania minimalnych wymagań dotyczących maszyn, w których uczestniczyło **3262 pracodawców, pracowników służb bhp oraz społecznych inspektorów pracy**. Inne formy upowszechniania wiedzy to: dystrybucja (udokumentowana) materiałów pomocniczych, popularyzacja tematyki w środkach masowego przekazu, informacje na stronach PIP zawierające m.in. **listę kontrolną** do oceny spełniania minimalnych wymagań dot. bhp, **serię ulotek** ułatwiających dostosowanie maszyn do wymagań minimalnych. W ramach akcji informacyjnej proponowano pracodawcom sprawdzenie użytkowanych maszyn pod względem zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa wg kryteriów zawartych w udostępnionych im **materiałach informacyjno-szkoleniowych**. Z otrzymanych zwrotnie ankiet od 161 pracodawców wynika, że po **sprawdzeniu 3403 maszyn w zakresie ich stanu technicznego, przeprowadzili oni — w odniesieniu do 1499 maszyn — działania dostosowujące do minimalnych wymagań bhp. Natomiast 94 maszyny ze względu na duże koszty ich naprawy lub remontu, wycofali z eksploatacji.**

Wciąż podstawowym problemem związanym z realizacją programu prewencyjnego, jest słabe zainteresowanie pracodawców — głównie z powodów finansowych — dostosowaniem użytkowanych maszyn do minimalnych wymagań bhp. Pomimo udziału w spotkaniach szkoleniowych i otrzymaniu niezbędnych materiałów PIP, wielu pracodawców wciąż nie podejmuje działań zapewniających wymagany poziom bezpieczeństwa przy obsłudze maszyn.

7. Program informacyjno-promocyjny „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”

Działania PIP w rolnictwie indywidualnym koncentrują się na informowaniu i doradzaniu w sprawach zapobiegania i eliminowania zagrożeń występujących przy pracy rolniczej oraz na kształtowaniu postaw dbałości o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia wśród rolników i ich rodzin. Podstawową formą realizacji zadań PIP jest wizytowanie miejsc prowadzenia prac polowych, obejść gospodarstwach (podwórza, zagrody i budynki inwentarskie), a także ocena bezpieczeństwa transportu rolniczego, w tym na drogach publicznych.

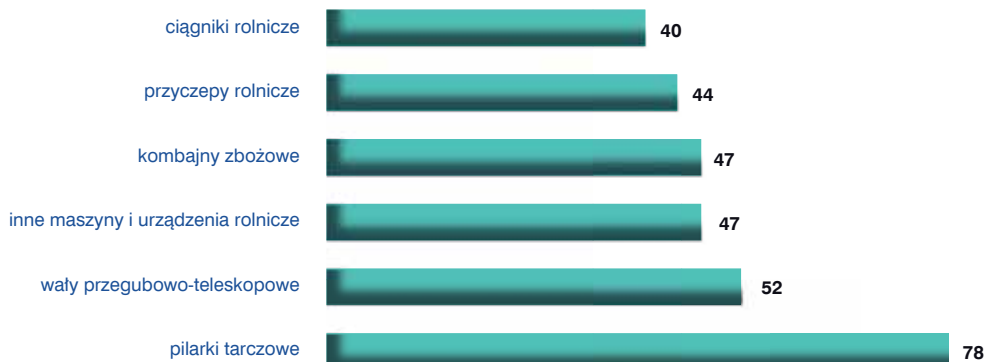
Wizytacje przeprowadzone w rolnictwie indywidualnym w 2010 r.	
Wizytacje ogółem, w tym dot.:	11 042
– prac zniwnych,	4258
– innych prac polowych,	1892
– gospodarstw ogółem, w tym dot.:	3714
gospodarstw uczestniczących w konkursie „Bezpieczne gospodarstwo rolne” (wspólnie z inspektorami KRUS)	1028
Liczba osób pracujących, objętych wizytacjami	21 737

Źródło: dane PIP

Podczas wizytacji inspektorzy PIP dokonali **przeglądu stanu technicznego 7,3 tys. ciągników, 6 tys. przyczep rolniczych, 2,7 tys. kombajnów oraz 7,6 tys. innych maszyn i urządzeń rolniczych**. Znacząca część środków transportu, maszyn i urządzeń stosowanych w rolnictwie nie spełniała wymagań w zakresie ich bezpiecznego użytkowania, w szczególności wykonywania czynności związanych z uruchamianiem lub zatrzymywaniem, obsługą, naprawą i konserwacją.

Podstawowe nieprawidłowości to brak lub niewłaściwe osłony, zapobiegające dostępowi do stref zagrożenia (ruch części niebezpiecznych), niesprawne układy sterowania, brak wyposażenia w środki ochronne: podajniki, popychacze, przegarniacze itp. **Najwięcej zastrzeżeń budziły piły do wzdłużnego cięcia drewna oraz wały przegubowo-teleskopowe, przekazujące moc ciągnika do maszyny rolniczej.**

Wykres 69. Odsetek maszyn i urządzeń rolniczych, w których stwierdzono uchybienia w zakresie bezpieczeństwa obsługi



Źródło: dane PIP

W kombajnach stwierdzano przede wszystkim brak kompletnych osłon mechanizmów napędzających heder (przrząd żniwny), niekompletne drabinki i poręcze wiodące do pomostów operatorów, a także niesprawne sygnały dźwiękowe.

W dużej części użytkowanych przyczep rolniczych stwierdzono zły stan burt i ich zabezpieczeń oraz brak sygnalizacji świetlnej.

Szczególnie duże zagrożenia wypadkowe wiązały się z **użytkowaniem ciągników własnej konstrukcji**, które nie spełniały praktycznie żadnych wymagań bhp; w trakcie wizytacji stwierdzono 122 takie przypadki.

W roku 2010 inspektorzy PIP wspólnie z pracownikami KRUS zorganizowali 35 pokazów bezpiecznej obsługi ciągników i agregowanych maszyn rolniczych oraz pilarek tarczowych i łańcuchowych — dla 2,3 tys. rolników i uczniów szkół rolniczych.

Oprócz prac polowych, inspektorzy przeprowadzali **wizytacje budynków inwentarskich i obejść**. Najczęściej stwierdzane zaniedbania to:

- nieprawidłowy stan instalacji i urządzeń elektrycznych (prowizoryczne podłączenia, przewody niezabezpieczone przed mechanicznym uszkodzeniem, naprawiane bezpieczniki topikowe, itp.) — 1712 przypadków,
- nieprawidłowe wejścia na strychy (brak barier przy schodach, zły stan techniczny schodów) — 934 przypadki,
- nieprawidłowe drabiny i rusztowania — 1351 przypadków,
- brak zabezpieczeń otworów technologicznych — 1222 przypadki,

- niewłaściwe przechowywanie maszyn (ostre, wystające elementy) — 1627 przypadków,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenia dołów i szamb — 672 przypadki,
- ogólny nieporządek — 1705 przypadków.

Wciąż niewielka jest wiedza rolników na temat podstawowych zasad ochrony przed wchłanianiem włókien azbestowych podczas remontu lub wymiany dachów. W wielu gminach brakuje planów usuwania płyt azbestowo-cementowych i unieszkodliwiania odpadów zawierających azbest.

W 2010 r. zagadnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracach rolniczych w obejściu i budynkach — ze szczególnym zwróceniem uwagi na praktyczne sposoby zapobiegania narażeniu na **azbest** — były przedmiotem **442 szkoleń dla 12,6 tys. rolników**.

Inną formą oddziaływania PIP na środowisko wiejskie są konkursy o tematyce bhp. W 2010 r. w 133 konkursach wzięło udział 4,5 tys. rolników. Szczególnym zainteresowaniem cieszy się organizowany przez KRUS **ogólnopolski konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”**. Państwowa Inspekcja Pracy, jak corocznie, była jednym z fundatorów nagród i dyplomów dla 16 laureatów tego konkursu na szczeblu krajowym. **Gospodarstwa konkursowe stanowią wzór dobrej praktyki do naśladowania dla pozostałych rolników**.

Ważną częścią działalności PIP na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym jest czynny udział inspektorów i pozostałych pracowników merytorycznych inspekcji w rolniczych imprezach masowych.

W 2010 r. pracownicy PIP — wyspecjalizowani w sprawach rolnictwa — zorganizowali podczas targów i wystaw rolniczych **184 punkty informacyjno-doradcze**, które wg szacunków organizatorów odwiedziło prawie 30 tys. osób. W trakcie ww. imprez udzielono ponad 3,8 tys. porad i informacji technicznych z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracach rolniczych.

Obserwacje inspektorów wskazują, że **zmniejsza się liczba przypadków powierzenia dzie-**

ciom zadań niebezpiecznych i szkodliwych dla ich zdrowia. Coraz częściej spotyka się na wsi zorganizowane formy opieki nad dziećmi (np. prowadzenie świetlic w okresie nasilenia prac polowych).

Adresowane do dzieci i młodzieży wiejskiej działania PIP o charakterze edukacyjnym budzą duże zainteresowanie młodych odbiorców, w szczególności gdy przekazywane są nie tylko w formie szkolnych wykładów, ale także podczas konkursów i zabaw.

Wybrane działania edukacyjne i promocyjne PIP skierowane do dzieci i młodzieży wiejskiej w 2010 r.	Liczba działań	Liczba uczestników (w tys.)
Wykłady w szkołach o profilu rolniczym	167	7,6
Prelekcje dla dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów	692	23,9
Olimpiady i konkursy nt. wiedzy o bhp organizowane dla młodzieży i dzieci wiejskich	232	16,3
Konkursy plastyczne dla dzieci wiejskich	188	10,6

Źródło: dane PIP

Duża liczba uczestników przedsięwzięć edukacyjnych była możliwa dzięki **współpracy zwłaszcza z dyrektorami szkół, KRUS-em, ODR-ami, stowarzyszeniami rolników.** Pracownicy PIP podejmowali ponadto działania edukacyjno-promocyjne w miejscach wypoczynku dzieci (np. kolonie letnie, zimowiska, Nieobozowa Akcja Letnia organizowana przez ZHP i ZHR). W 2010 r. w trakcie 104 takich spotkań przeprowadzono pogadanki i prelekcje (połączone z projekcją filmów animowanych o tematyce bhp oraz przekazaniem komiksów dot. bezpieczeństwa na wsi), w których uczestniczyło **4,9 tys. dzieci** (w tym harcerzy i uczestników kolonii).

W ramach działań służących promocji problematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na wsi, upowszechniane były **publikacje PIP, przygotowane specjalnie z myślą o poszczególnych grupach społeczności wiejskiej** (rolnicy, młodzież szkolna, najmłodsze dzieci), a także rozwijana współpraca z regionalnymi stacjami telewizyjnymi (114 felietonów i wywiadów), rozgłościami radiowymi (152 audycje) i redakcjami gazet (175 publikacji prasowych).

Z przeprowadzonych wizytacji gospodarstw rolnych oraz innych przedsięwzięć (szkolenia, konkursy, wystawy, pokazy, pogadanki, punkty informacyjno-doradcze) poświęconych kształtowaniu świadomości zagrożeń w pracy rolniczej oraz

inicjowaniu działań zapobiegających ich skutkom, wynika, że:

- w gospodarstwach rolników indywidualnych wciąż występuje **znaczące zróżnicowanie** poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, co wiąże się z wieloma czynnikami: warunkami ekonomicznymi, tradycjami kulturowymi i regionalnymi, poziomem wykształcenia, dostępem do źródeł informacji itp.;
- coraz częściej rolnicy wykorzystują środki unijne w celu **inwestowania w sprzęt rolniczy**, umożliwiającą wydajniejszą oraz bezpieczniejszą pracę;
- wprowadzanie nowych technologii w hodowli zwierząt i uprawie roślin pociąga za sobą potrzebę uczestniczenia w spotkaniach informacyjno-doradczych, uzupełniania wiedzy, kształcenia dzieci; wraz z postępowaniem zagadnienia ochrony pracy **stają się więc jednym z priorytetów** w ukierunkowywaniu rozwoju indywidualnych gospodarstw rolnych;
- **młodzież i dzieci wiejskie** winny stanowić podstawową grupę adresatów długofalowej działalności PIP.

Dzięki wsparciu licznych partnerów instytucjonalnych i społecznych, inspekcja będzie rozwijać działania informacyjno-doradcze adresowane do rolników indywidualnych, by w ten sposób wpływać na poprawę warunków pracy i życia na wsi.

8. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

W 2010 roku, we współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy — Państwowym Instytutem Badawczym, prowadzono IV edycję programu pn. „Kultura bezpieczeństwa”, adresowanego do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Podstawowy cel tego przedsięwzięcia to **promowanie idei bezpiecznej pracy, jako standardu w przyszłym życiu zawodowym**.

W roku szkolnym 2009/2010 do programu przystąpiły **294 szkoły z całej Polski** (najwię-

cej z województw: świętokrzyskiego, opolskiego i zachodniopomorskiego), a w jego realizację zaangażowało się **708 nauczycieli**, którzy przeprowadzili z młodzieżą lekcje poświęcone zagadnieniom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy. Ogółem, w powyższych lekcjach uczestniczyło **ponad 31 tys. uczniów**, najwięcej w województwach: świętokrzyskim (7,5 tys.), zachodniopomorskim, pomorskim i mazowieckim (w każdym około 3,5 tys.). Dominującą grupę stanowili uczniowie szkół lub klas o profilu budowlanym, którzy objęci zostali programem w związku z kampanią „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie — upadki, poślizgnięcia”.

Zdjęcie 7. Uczniowie polskich szkół budowlanych w europejskim konkursie w Haan (Niemcy)



Nauczycielom, którzy realizowali zajęcia z młodzieżą, przyznane zostały świadectwa udziału w programie „Kultura bezpieczeństwa”. Podobnie jak w minionych latach, warunkiem otrzymania certyfikatu było przeprowadzenie i udokumentowanie przynajmniej dwóch lekcji o tematyce bhp lub prawa pracy. Warunek ten spełniło 641 nauczycieli.

Okazją do zaprezentowania młodzieży tematyki związanej z podejmowaniem pierwszej pracy, prewencją wypadkową, bezpieczeństwem i higieną pracy, udzielaniem pierwszej pomocy były również **dni otwarte** organizowane przez okręgowe inspek-

toraty pracy, które zgromadziły **3,2 tys. nauczycieli i uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych**. Zorganizowano również **85 dodatkowych szkoleń i spotkań** o tematyce związanej z prawem i bezpieczeństwem pracy dla ponad **6,6 tys. uczniów**, studentów i nauczycieli. Ponadto, przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy udzielali porad prawnych i popularyzowali zagadnienia ochrony pracy podczas **60 imprez targowych** oraz **dni kariery** w miastach wojewódzkich.

Program „Kultura bezpieczeństwa” opiera się o **przygotowany przez CIOP-PIB podręcznik dla nauczycieli** oraz wydawnictwa Państwowej Inspekcji

Pracy adresowane do młodzieży szkolnej. Największym zainteresowaniem cieszyły się: poradnik „**Pravo pracy — poradnik dla podejmujących pierwszą pracę**” oraz **filmy animowane** z serii NAPO wydane przez PIP na licencji Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao.

Warto podkreślić, że w latach 2006–2010 w zajęciach poświęconych problematyce ochrony pracy, organizowanych w ramach programu, wzięło udział prawie **150 tysięcy uczniów szkół ponadgimnazjalnych**.

9. Program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”

Od roku 2003 realizowany jest program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” dla mikrozakładów (zatrudniających do 9 pracowników). Celem programu jest wsparcie tej grupy pracodawców (z reguły właścicieli zakładów) w uzyskaniu poprawy warunków pracy i doprowadzeniu ich zakładów do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami.

W 2010 r. udział w programie zadeklarowało 1772 pracodawców (o 62% więcej niż w 2009 r.), a 611 z nich po osiągnięciu założonego celu programu oraz zakończonego pozytywnym wynikiem audytu (kontroli sprawdzającej) **uhonorowanych zostało Dyplomem Państwowej Inspekcji Pracy** (460 w 2009 r.).

Wśród laureatów dominowały zakłady budowlane (15%), firmy handlowe (15%), zakłady usługowe specjalizujące się w ślusarstwie, instalacjach elektrycznych, naprawach AGD, naprawach maszyn (13%) i zakłady mechaniki pojazdowej (12%).

Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest zwiększająca się liczba zakładów — uczestników programu, które nie były wcześniej kontrolowane przez PIP. W 2010 roku takich zakładów było 26% (15% w 2008 r., 24% w 2009 r.). Zdaniem pracodawców — uczestników programu — główne przesłanki do udziału w programie to:

- sprawdzenie, czy stosowane w zakładzie rozwiązania są zgodne z przepisami bhp — 35%;
- modernizacja zakładu — 25%;
- potrzeba poszerzenia wiedzy na temat bhp — 23%;
- dbałość o wizerunek firmy — 13%.

Jednocześnie wystąpiło nowe zjawisko — **w programie pojawili się ponownie pracodaw-**

cy, którzy zdobyli Dyplom w latach ubiegłych. Zdecydowali się na to ze względu na wysoką jakość przygotowanych szkoleń oraz możliwość korzystania z pomocy inspektora pracy jako doradcy (praktyczne porady przy rozwiązywaniu konkretnych problemów).

Partnerami PIP w zakresie promowania programu „Zdobądź dyplom PIP” są Związek Rzemiosła Polskiego oraz Ochotnicze Hufce Pracy.

10. Konkursy, nagrody Głównego Inspektora Pracy, udział w targach, działalność wydawnicza

Celem konkursów PIP jest popularyzowanie wiedzy na temat bezpieczeństwa w środowisku pracy oraz wskazywanie prawidłowych i najlepszych wzorców jej zastosowania. Są one organizowane we współdziałaniu z partnerami społecznymi, organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi, a także innymi instytucjami partnerskimi.

W roku 2010 odbyło się **155 takich konkursów, w tym 6 — ogólnopolskich**. Wśród nich wiodącą pozycję ma **konkurs „Pracodawca — organizator pracy bezpiecznej”**. Chęć udziału w tym konkursie wyraziło 201 pracodawców. Do centralnego etapu okręgowi inspektorzy pracy wytypowali 40 firm. Podczas uroczystej gali na Zamku Królewskim w Warszawie 7 pracodawców uhonorowanych zostało statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS, a 4 — otrzymało wyróżnienia. **Laureaci konkursu wpisani zostali na Złotą Listę Pracodawców.**

Zdjęcie 8: Statuetka dla zwycięzcy konkursu „Pracodawca — organizator pracy bezpiecznej”



We współpracy z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego organizowany jest konkurs „**Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**”. Celem konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w procesie pracy oraz poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach rolnych. Konkurs cieszy się dużym zainteresowaniem rolników. Rozwiązanie konkursu nastąpiło we wrześniu 2010 r. podczas jednej z największych imprez rolniczych w Europie — Międzynarodowej Wystawie Maszyn Rolniczych „AGRO SHOW 2010”.

Wspólnie ze Związkiem Rzemiosła Polskiego organizowany jest „**Konkurs wiedzy o zasadach bhp dla młodzieży z zakładów rzemieślniczych**”, kierowany do młodych pracowników rzemiosła, którzy mają okazję sprawdzić swoją wiedzę dot. przepisów prawa pracy i bezpiecznych zachowań w opracowanym przez inspektorów pracy teście. Corocznie do konkursu przystępuje ok. 1 tys. uczestników, spośród których w finale udział bierze po dwóch reprezentantów każdej z 26 izb rzemieślniczych. Poziom konkursu jest bardzo wysoki — najlepsi uczniowie osiągają 90% poprawnych odpowiedzi na szczegółowe pytania z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy.

W ramach współpracy z izbami inżynierów budowlanych organizowany jest konkurs „**Bezpieczna Budowa**”, celem którego jest upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na placach budów, a także promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie realizacji obiektów budowlanych. Komisje konkursowe oceniają zgłoszone budowy, w tym nakłady finansowe poniesione na poprawę bezpieczeństwa, a także zarządzanie bezpieczeństwem i koordynację działań między generalnym wykonawcą a podwykonawcami.

Celem konkursu o tytuł „**Najaktywniejszego zakładowego społecznego inspektora pracy**”, współorganizowanego ze związkami zawodowymi, jest promocja działalności społecznych inspektorów pracy w sferze ochrony pracy i praworządności w stosunkach pracy. Oczekiwanym rezultatem jest systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach, ze wskazaniem na godne naśladowania postawy społecznych inspektorów pracy, których misją jest wspieranie zawodowych kadr inspektorskich w egzekwowaniu przestrzegania prawa pracy w przedsiębiorstwach.

Więcej informacji na temat ogólnopolskich konkursów znaleźć można na www.pip.gov.pl.

W 2010 roku po raz kolejny wręczono **Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahel-**

skiej, których celem jest wyróżnienie i promowanie wybitnych osiągnięć w zakresie *prewencji zagrożeń zawodowych oraz popularyzacji prawa pracy*. Uehonorowanych zostało 10 osób, a uroczyste wręczenie Nagród odbyło się 19 października 2010 r. w Sali Kolumnowej Sejmu RP.

Odnaka „Za Zasługi dla Ochrony Pracy” nadawana jest przez Głównego Inspektora Pracy na podstawie *rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2004 r.* Odnaka jest szacownym honorowym wyróżnieniem, przyznawanym za szczególne osiągnięcia w dziedzinie ochrony pracy. W 2010 roku Główny Inspektor Pracy przyznał 174 odznaki honorowe, głównie społecznym inspektorom pracy.

Przedstawiciele mediów posiadający największe osiągnięcia w popularyzowaniu problematyki ochrony pracy zostali, zgodnie z wieloletnią tradycją, uehonorowani pod koniec roku Nagrodą Głównego Inspektora Pracy. **Wyróżnienie to otrzymało 22 dziennikarzy**, reprezentujących centralne i lokalne gazety, radio i telewizję.

Wzorem lat poprzednich, przedstawiciele PIP brali udział w **targach i wystawach**, których tematyka łączyła się z zagadnieniami ochrony pracy. Należy tu przede wszystkim wymienić: Międzynarodowe Targi Budownictwa „BUDMA 2010” w Poznaniu, podczas których Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała konferencję „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie” oraz Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa „SAWO 2010”, duże targi branżowe w Kielcach, Krakowie i Katowicach. Uczestnicy targów mogą skorzystać z porad prawnych i technicznych, otrzymać publikacje PIP lub wziąć udział w szkoleniach, warsztatach lub seminariach organizowanych podczas targów.

Ważnym narzędziem promocji przepisów prawa pracy oraz upowszechniania *dobrych praktyk* w dziedzinie ochrony pracy są **wydawnictwa** Państwowej Inspekcji Pracy. Broszury, ulotki i plakaty kierowane są do pracowników, pracodawców, kadry zarządzającej, a także do partnerów społecznych oraz rolników. W roku 2010 przygotowano do publikacji **63 tytuły**. Druk 43 tytułów został sfinansowany z funduszy PIP. Cztery opublikowano jedynie w Internecie. Szesnaście tytułów przygotowanych do druku przez PIP zostało wydrukowanych we współpracy z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi: Zakładem Ubezpieczenia Społecznego, Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Małopolską Izbą Rolniczą i Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych. **Łączny nakład publikacji wyniósł 1 113 800 egzemplarzy.**

W stosunku do roku 2009 odnotowano znaczny wzrost — o 18% nakładu sumarycznego wydawnictw. W roku 2010 po raz pierwszy jednak nakład publikacji PIP, których druk sfinansowany został ze środków zewnętrznych, przekroczył połowę sumarycznego nakładu (ok. 700 tys.). Sądzić można, iż świadczy to o wysokiej ocenie jakości publikacji PIP oraz stałym wzroście zapotrzebowania na nie w formie drukowanej.

Zdjęcie 9. Okładka miesięcznika „Inspektor Pracy”



Publikacje PIP **rozpowszechniane są nieodpłatnie**. Udostępnianiem ich zajmują się okręgowe inspektoraty pracy. W dystrybucji publikacji wydanych w kooperacji brali udział nasi partnerzy.

Inspekcja Pracy wydaje także **miesięcznik „Inspektor Pracy”** skierowany do pracowników Urzędu. Czasopismo w 2010 roku było publikowane także na stronie internetowej. Średnia miesięczna liczba czytelników — internautów przekroczyła dziesięciokrotnie drukowany nakład.

Państwowa Inspekcja Pracy posiada w Internecie stronę redagowaną w Głównym Inspektoracie Pracy: www.pip.gov.pl; 16 stron redagowanych przez okręgowe inspektoraty pracy; stronę przygotowywaną przez Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu; strony kampanii tematycznych: www.bezupadku.pl; www.czynniki-chemiczne.pl.

Zgodnie z ustawą o dostępie do informacji publicznej, inspekcja prowadzi również **Biuletyn Informacji Publicznej**.

W 2010 roku polska wersja **witryny internetowej inspekcji pracy** zawierała ponad 1,1 tys. podstron i ponad 500 plików pdf do pobrania. Publikowane były bieżące informacje o działalności PIP, w tym dotyczące kampanii i programów prewencyjnych, elektroniczne wersje wydawnictw PIP, a przede wszystkim — odpowiedzi na najczęściej powtarzające się pytania kierowane do inspekcji. W 2010 roku **strony ogólnopolskie PIP odwiedziło ponad 2,5 miliona internautów** (2,3 mln w roku 2009). Odnotowano wzrost zainteresowania stronami okręgowych inspektoratów pracy.

VIII.

DZIAŁALNOŚĆ
WEWNĄTRZ-
ORGANIZACYJNA



1. Szkolenia kadry PIP oraz działalność OS PIP we Wrocławiu

Działalność szkoleniowa realizowana w ramach systemu doskonalenia zawodowego, gwarantuje wszystkim pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy jednakowy dostęp do szkoleń, możliwość rozwijania wiedzy i umiejętności, a także przygotowuje do wdrażania nowych rozwiązań i standardów pracy przyjętych dla jednostek sektora finansów publicznych.

Wzorem lat ubiegłych działalność szkoleniowa była prowadzona w dwóch podstawowych formach: aplikacji inspektorskiej i doskonalenia zawodowego.

W zajęciach w Ośrodku Szkolenia PIP udział wzięło ogółem 127 **kandydatów na inspektorów pracy**, uczestników 4 aplikacji inspektorskich (61, 62, 63, 64). Uprawnienia inspektora pracy, po zakończeniu aplikacji oraz złożeniu egzaminu państwowego z wynikiem pozytywnym, uzyskały 52 osoby (aplikacja inspektorska 61 i 62, zainaugurowane w 2009 roku). Uczestnicy 63 i 64 aplikacji przystąpią do egzaminu państwowego w 2011 roku.

Kandydaci na inspektorów pracy uczestniczyli w **aplikacjach inspektorskich realizowanych na nowych zasadach** określonych zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy. Począwszy od 2009 roku kandydaci na inspektorów pracy biorą udział — w celu zapoznania się z otoczeniem prawno-organizacyjnym Urzędu — we wstępnym szkoleniu adaptacyjnym w okręgowych inspektoratach pracy. Następnie uczestniczą w 5-miesięcznym szkoleniu teoretycznym, zakończonym egzaminem sprawdzającym oraz w szkoleniu praktycznym.

W programie aplikacji inspektorskich wprowadzono zajęcia na temat psychologii zachowań inspektora pracy, a także instrumenty wzmacniające rolę opiekuna praktyk.

W okresie sprawozdawczym dokonano wstępnej oceny funkcjonowania nowych zasad realizacji aplikacji inspektorskiej. Wizytacje zajęć praktycznych uczestników aplikacji inspektorskich, przeprowadzone w wytypowanych okręgowych inspektoratach pracy, **potwierdziły zasadność modyfikacji założeń programowo — organizacyjnych**.

Szkoleniami doskonalącymi realizowanymi na podstawie rocznego planu szkoleń doskonalących, objęto ponad 1,4 tys. pracowników PIP. Analogicznie jak w latach ubiegłych spośród

79 szkoleń centralnych, zdecydowana większość (64), została zorganizowana w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. Dla pracowników specjalizujących się w problematyce technologii pozyskiwania i zrywki drewna, badaniach urządzeń technicznych (maszyn i urządzeń poddozorowych), stosowaniu analizy warstw zabezpieczeń w zakładach branży naftowej oraz nowoczesnych systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy w bazach paliw i terminalach LPG, zorganizowano szkolenia połączone z zajęciami praktycznymi w specjalistycznych placówkach, np. w Nadleśnictwie Gidle, na Politechnice w Poznaniu oraz w Centralnym Laboratorium Dozoru Technicznego w Poznaniu.

W ramach **szkoleń wewnętrznych**, przeprowadzonych we wszystkich jednostkach organizacyjnych PIP, przeszkolono 2023 pracowników. Tematyka zajęć obejmowała zagadnienia ujęte w planie centralnym, a także wynikające z potrzeb własnych (w tym środki prawne wynikające z ustawy o PIP, wybrane zagadnienia z zakresu ochrony pracy w sytuacji kryzysu finansowego, równe traktowanie w zatrudnieniu, badanie wypadków przy pracy).

Ponadto pracownicy PIP uczestniczyli w **naradach instruktazowo-szkoleniowych oraz w sympozjach, konferencjach i seminariach**. Dotyczyły one różnorodnych, specjalistycznych zagadnień, np. prawodawstwa i standardów międzynarodowych w rozminowywaniu, bezpieczeństwa przeciwybuchowego w energetyce zgodnie wymogami UE, detekcji i utylizacji materiałów niebezpiecznych.

Większość szkoleń centralnych zorganizowanych w **Ośrodku Szkolenia PIP** dotyczyła zagadnień prawnej ochrony pracy (27), przedmiotem 19 szkoleń była problematyka bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, a 18 szkoleń — inne zagadnienia (np. finanse, zamówienia publiczne, kampanie medialne, komunikowanie się z mediami, stres — obrona przed manipulacją w procesie kontroli).

Zgodnie z planem szkoleń doskonalących w 2010 roku zorganizowano dla pracowników wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne, ubiegających się o tytuł specjalisty, 5 szkoleń doskonalących, połączonych z możliwością odbycia **specjalizacji**. Tematyka szkoleń dotyczyła: czasu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy w transporcie drogowym, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, postępowania administracyjnego i egzekucyjnego, bhp przy obróbce metali oraz bhp w budownictwie, ze

szczególnym uwzględnieniem zagrożeń związanych z wykonywaniem robót drogowych i mostowych.

W wyniku pozytywnego złożenia egzaminu, tytuł specjalisty uzyskało 26 osób, a tytuł głównego specjalisty — 4 osoby (zakres specjalizacji obejmował zagadnienia dotyczące: środków ochrony indywidualnej, wypadków przy pracy, towarów niebezpiecznych oraz wykroczeń).

W okresie sprawozdawczym szczególną wagę przywiązywano nie tylko do zapewnienia pracownikom PIP różnorodnej oferty szkoleniowej, ale również do utrzymywania wysokiego poziomu szkoleń. W szczególności wykorzystywano w szerokim zakresie w charakterze wykładowców **ekspertów z uczelni wyższych, instytutów naukowo-badawczych** oraz z **innych organów**, m.in. Centralnego Biura Antykorupcyjnego, CIOP — PIB, Straży Granicznej, Urzędu Dozoru Technicznego, Inspekcji Transportu Drogowego.

Do prowadzenia zajęć na szkoleniach doskonalących zapraszano również **przedstawicieli specjalistycznych firm** — dostawców produktów i usług zapewniających bezpieczeństwo pracy pracowników. Kontynuowano praktykę prowadzenia **specjalistycznych konsultacji** przy opracowywaniu programów szkoleń. Na szkoleniach doskonalących z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, łączono w uzasadnionych przypadkach wykłady z zajęciami praktycznymi. Ponadto na bieżąco monitorowano realizację szkoleń między innymi poprzez analizę anonimowych ankiet wypełnianych po zakończeniu szkolenia.

W okresie sprawozdawczym kontynuowano prace nad wdrożeniem kolejnych etapów **ścieżki rozwoju zawodowego** pracowników PIP. Między innymi dokonano identyfikacji potrzeb szkoleniowych — w trakcie ocen kwalifikacyjnych pracowników wykonujących czynności kontrolne oraz w innym trybie, w odniesieniu do pozostałych pracowników. W wyniku identyfikacji potrzeb opracowano indywidualne zapotrzebowanie na specjalizację w latach 2011-2013 (na tytuł specjalisty i głównego specjalisty) oraz zapotrzebowanie na szkolenia doskonalące pracowników wykonujących czynności kontrolne, uznane za priorytetowe do realizacji w 2011 r. Efektem tych działań było **uwzględnienie po raz pierwszy w planie szkoleń doskonalących na rok 2011 — szkoleń doskonalących oraz szkoleń połączonych z możliwością odbycia specjalizacji, dla imiennie wskazanych pracowników.**

Zdjęcie 10: Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu



Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu realizował, wzorem lat ubiegłych, zadania wynikające z harmonogramu aplikacji inspektorskich, planu szkoleń doskonalących dla pracowników PIP, planu szkoleń dla partnerów społecznych oraz szkoleń przygotowanych dla podmiotów zewnętrznych.

Szkolenia przygotowujące i doskonalące kadrę PIP oraz inne formy kształcenia zlecone Ośrodkowi objęły ponad 52% ogółu przeszkolonych osób. Między innymi w szkoleniach dla partnerów społecznych PIP udział wzięły 203 osoby.

Ośrodek Szkolenia PIP przygotował w 2010 roku bogatą **ofertę szkoleniową dla podmiotów zewnętrznych**. Skorzystało z niej ponad **2629 osób**, tj. 47% ogólnej liczby uczestników szkoleń. Najwięcej osób (1056) wzięło udział w seminariach tematycznych. W szkoleniach dla pracowników administracyjno — biurowych uczestniczyło 387 osób, w szkoleniach dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami — 348 osób, a w szkoleniach przygotowanych dla społecznych inspektorów pracy — 239 osób.

2. Informatyzacja PIP

W 2010 r. Państwowa Inspekcja Pracy z powodzeniem **wdrożyła jednolitą platformę sieciową** w oparciu o serwery Microsoft Windows 2008 R2. Wdrożeniem objęto wszystkie jednostki organizacyjne. W ramach wdrożenia zakupiono 65 serwerów oraz oprogramowanie serwerowe i klienckie. W oparciu o nie uruchomiono Aktywny Katalog

(Active Directory) i inne usługi sieciowe. Zadanie to było niezbędne do dalszego rozwoju infrastruktury informatycznej PIP i realizacji przyjętego „Planu informatyzacji na lata 2011-2013”.

Zakończono również prace nad budową **sieci rozległej PIP**. Sieć WAN PIP została oddana do użytku w marcu 2010 r. i połączyła 61 fizycznych lokalizacji PIP. Sieć została oparta na szyfrowanych kanałach VPN (Virtual Private Network), lokalnym dostępie do sieci Internet i urządzeniach bezpieczeństwa sieciowego UTM.

Ponadto, w ramach modernizacji, zakupiono 293 komputery przenośne dla inspektorów pracy oraz 147 komputerów stacjonarnych wraz z oprogramowaniem biurowym Microsoft Office. Przeprowadzono wdrożenie systemu ochrony antywirusowej, a także zapoczątkowano wieloletni proces modernizacji lokalnych sieci komputerowych, kupując 19 przełączników sieciowych o prędkości portów klienckich 1Gb.

W pełni wdrożono 7 z 8 modułów (z wyjątkiem ostatniego modułu *Terminarz*, którego wdrożenie przewidziane jest na 2011 r.) przygotowanego we własnym zakresie — przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy — **wielomodułowego narzędzia do wspierania pracy inspektora** — *Navigator* (zarazem przydatnego na różnych szczeblach zarządzania Urzędem). Dzięki temu przedsięwzięciu inspektor pracy ma łatwy i stały dostęp, za pomocą jednego narzędzia, do baz danych podmiotów gospodarczych, informacji o przeprowadzonych wcześniej kontrolach, wydawanych podczas tych kontroli środkach prawnych, realizacji tych środków, a także do modułów przydatnych podczas kontroli — dokumentów, przepisów prawnych, w tym aktów i dokumentów wewnętrznych. Moduły te ściśle ze sobą współpracują, np. poprzez automatyczne uzupełnianie w kolejnych modułach danych wprowadzonych w jednym z nich, wykorzystując przy tym system słowników i podpowiedzi.

Przeprowadzenie projektu „Navigator” siłami własnymi niesie ze sobą szereg korzyści — przyjęte rozwiązania na każdym etapie konsultowane były w środowisku przyszłych użytkowników, w celu jak najlepszego dostosowania do ich oczekiwań; czas reakcji na zmieniające się przepisy jest maksymalnie skrócony (wyeliminowanie konieczności przeprowadzania procedur przetargowych). **Urząd nie ponosił przy tym dodatkowych kosztów.**

3. Ocena funkcjonowania jednostek organizacyjnych PIP

Funkcjonowanie jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy było przedmiotem systematycznego monitoringu ze strony kierownictwa Głównego Inspektoratu Pracy. Realizowany on był m.in. przez **kontrole wewnętrzne** w celu diagnozowania problemów związanych z bieżącą działalnością inspekcyjną. W roku sprawozdawczym kompleksowej ocenie poddano Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. W pozostałych natomiast okręgowych inspektoratach zostały przeprowadzone kontrole problemowe ujęte w rocznym planie PIP oraz tematyczne, zlecone przez Głównego Inspektora Pracy.

Niezależnie od tych kontroli, wdrożono do praktyki systematyczną **analizę wybranych dokumentacji i problemów występujących w okręgach**, przez zespół powołany w tym celu przez Głównego Inspektora Pracy. Analizy te były dokonywane w roku sprawozdawczym przez członków zespołu w wybranych okręgowych inspektoratach pracy, w ramach bezpośrednich kontaktów z kierownictwem okręgów, i miały na celu ustalenie przyczyn nieprawidłowości w realizacji zadań oraz określenie środków, jakie winny być podjęte dla zmiany ustalonego stanu rzeczy. Jak wynika z doświadczeń uzyskanych z wyjazdów członków zespołu, ww. działania służyły nie tylko uświadomieniu występujących nieprawidłowości, ale też bardzo dobrze wpływały na ich usunięcie, także ze względu na to, że działania naprawcze ustalano wspólnie.

Mając na uwadze realizację celów merytorycznych należy ocenić, że **zawierane z okręgowymi inspektorami pracy indywidualne umowy dotyczącej realizacji szczegółowych zadań przewidzianych w Programie działania PIP** — tzw. *kontrakty* (będące jedną ze współczesnych form inspirowania realizacji zadań przez organy administracji) niewątpliwie przyczyniały się do kompleksowego traktowania przez okręgi nałożonych obowiązków i zwiększenia ich oddziaływania na stan praworządności, a także wyeliminowania nieuzasadnionego dążenia do maksymalizacji liczbowych wskaźników kontroli kosztem jakości pracy.

Realizacja *kontrałów* (w 2010 r. wprowadzono je po raz pierwszy) była na bieżąco przedmiotem wizytacji okręgów przez wymieniony wyżej zespół. Wyniki tych wizytacji zostały również omówione na naradzie kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy we wrześniu 2010 r. i zamieszczone na wewnętrz-

nej stronie internetowej PIP, dla potrzeb kierownictw okręgów.

Jak już zaznaczono w rozdziale II niniejszego Sprawozdania, dokonana na początku 2011 r. kompleksowa ocena realizacji przez okręgowe inspektoraty pracy zamierzeń określonych w programie działania PIP na rok 2010 (i ujętych w *kontraktach*) wykazała, że **zadania programowe zostały w pełni zrealizowane**. Na podkreślenie zasługuje zarazem fakt, że w odniesieniu do wielu zagadnień objętych programem przeprowadzonych zostało, z własnej inicjatywy okręgów, znacznie więcej kontroli i działań prewencyjnych niż pierwotnie zakładano (szczegółowe dane zawierają załączniki 3a i 3b).

Także systematycznie **doskonalone Karty kontroli i wytyczne do kontroli** oraz opracowanie **przykładowych sformułowań protokołów kontroli** stanowiły element oddziaływania na zakres i sprawność realizacji zadań kontrolno-nadzorczych.

W oparciu o własną wiedzę kierownictwa Głównego Inspektoratu Pracy i informacji przekazywanych z okręgów należy zauważyć **trudności związane z naborem do pracy w PIP** osób o dużych predyspozycjach w zakresie wiedzy i praktyki. Powodowane jest to **niekonkurencyjnością wynagrodzeń** oferowanych tym osobom na tle wynagrodzeń oferowanych przez inne podmioty.

Także problemem poszczególnych jednostek organizacyjnych PIP, jak i całej inspekcji są wysokie czynsze za wynajem lokali i coraz bardziej **wyeksplloatowany tabor samochodowy**.

Należy ponadto podkreślić, że na funkcjonowanie jednostek organizacyjnych PIP ma wpływ zmienność sytuacji nie tylko ekonomicznej w kraju, ale i zmienność poszanowania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa pracy przez zobowiązane podmioty. Wymaga to ciągłego monitoringu oraz działań, do których muszą się systematycznie dostosowywać jednostki organizacyjne PIP.

W roku sprawozdawczym wprowadzone zostały także w PIP zmiany organizacyjne dotyczące **systemu rozpatrywania skarg**. Wypracowany system kontroli wewnętrznej w tym zakresie ma na celu zwiększenie efektywności działania poszczególnych jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz jej organów. I tak w 2010 r. rozpatrzono **702 skargi na inspektorów pracy**, przy czym **odsetek skarg zasadnych stanowi 4%**. Zarzuty podnoszone w skargach na inspektorów pracy były rozpatrywane bardzo wnikliwie, a wynikające z analiz wnioski wykorzystywane w działalności zmierzającej do poprawy jakości pracy. Efektem tego był w 2010 r. **spadek skarg na inspektorów pracy** o 15%, w porównaniu do roku 2009.

IX.

WSPÓŁPRACA
KRAJOWA
I MIĘDZYNARO-
DOWA



1. Współdziałanie PIP z organami władzy, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy

W roku sprawozdawczym kontynuowano i intensyfikowano współpracę z **organami władzy**, jednostkami **samorządu** terytorialnego wszystkich szczebli, **organami nadzoru i kontroli** warunków pracy oraz **innymi instytucjami** działającymi w sferze ochrony pracy, a także **placówkami naukowo-badawczymi**. Współpraca ta dotyczyła

w szczególności zadań ujętych w Programie działania PIP, ale także służyła rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy, w tym związanych z otrzymywanymi sygnałami o przypadkach nieprzestrzegania prawa.

Państwowa Inspekcja Pracy w roku sprawozdawczym **powiadomiła** właściwe organy i urzędy o wynikach 10 367 tys. kontroli. Ponadto **na wniosek** zainteresowanych stron przeprowadzono 2594 kontrole, a **wspólnie** z innymi organami — 607.

Współdziałanie PIP z organami władzy, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy (dane liczbowe)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienie o wynikach kontroli przeprowadzonej samodzielnie przez PIP		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Rok									
Organy władzy wykonawczej	0	10	7	98	121	130	223	227	283
Samorząd terytorialny	11	8	19	176	259	473	1492	1256	1802
Najwyższa Izba Kontroli	1	0	0	6	8	7	9	4	9
Wyższy Urząd Górniczy	8	35	55	2	5	5	19	21	18
Urząd Dozoru Technicznego	79	14	6	13	7	7	817	1202	867
Państwowa Inspekcja Sanitarna	22	10	26	307	333	276	300	292	326
Inspekcja Ochrony Środowiska	2	2	7	16	16	14	46	45	58
Państwowy nadzór budowlany	32	47	16	43	27	29	1746	2265	2364
Inspekcja Transportu Drogowego	1	2	0	6	12	7	36	45	56
Państwowa Straż Pożarna	17	19	25	16	18	33	131	140	160
Policja	153	198	220	266	318	363	363	380	450
Prokuratura	7	15	13	105	114	106	547	620	638
Urzędy pracy	0	7	8	461	410	442	383	276	311
ZUS	9	14	25	155	145	155	1342 +282*	1191 +285*	1206 +359*
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	0	2	1	1347**	1547**	1369**

Źródło: Dane PIP

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

** zawiadomienia kierowane przez PIP zgodnie z ustawą o systemie oceny zgodności

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej na plenarnym posiedzeniu 25 listopada 2010 r. rozpatrzył i przyjął **Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r.**, pozytywnie oceniając jego formę, treść i wynikające z niego wnioski.

Kierownictwo PIP w roku 2010 uczestniczyło w **15** posiedzeniach **Sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, przedstawiając następujące materiały i opracowania związane z realizacją ustawowych zadań: Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2010 oraz plan długofalowy

na lata 2010–2012; Ocena funkcjonowania *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*; Odpowiedź Głównego Inspektora Pracy na opinię nr 21 Komisji w sprawie przedstawienia propozycji zmiany przepisów w celu zwiększenia **skuteczności** wykonywania **funkcji kontrolnych** przez Państwową Inspekcję Pracy; Przestrzeganie **wymagań minimalnych** w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy; Analiza **wypadkowości w budownictwie** w latach 2006–2009 oraz informacja dotycząca działań Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie; Realizacja przez Państwową Inspekcję Pracy „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie **czasu jazdy i czasu postoju**, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku **kierowców** na lata 2009–2010”; Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach objętych **wzmocnionym nadzorem** w latach 2007–2009; Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 roku wraz ze stanowiskiem Rady Ochrony Pracy w sprawie Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 roku; Rozpatrzenie i zaopiniowanie dla Komisji Finansów Publicznych sprawozdania z wykonania **budżetu** państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2009 r., część budżetowa 12; Rozpatrzenie i zaopiniowanie dla Komisji Finansów Publicznych projektu ustawy budżetowej na rok 2011, część budżetowa 12; Wyniki kontroli zakładów o potencjalnie wysokim **ryzyku awarii przemysłowej**, w tym zakładów branży naftowej; Realizacja zadań **szkoleniowych i higieny pracy**.

Ponadto Komisja do Spraw Kontroli Państwowej rozpatrzyła zagadnienia związane z działalnością PIP, tj. Odpowiedź Prezesa RM na dezyderat nr 8 w sprawie realizacji przez Rząd wniosków de lege ferenda; Projekt opinii Komisji w sprawie zmiany przepisów — w zakresie czasu pracy i czasu postoju, obowiązujących przerw i czasu odpoczynku kierowców — w celu wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych; Stanowisko Ministra Infrastruktury w sprawie zmiany przepisów — w zakresie czasu pracy i czasu postoju, obowiązujących przerw i czasu odpoczynku kierowców — w celu wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych.

Przedstawiciele PIP wzięli udział w **43** posiedzeniach innych **sejmowych komisji, podkomisji i komisji nadzwyczajnych**, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy. Ponadto eksperci PIP wzięli udział w 5 posiedzeniach **senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej**.

Główny Inspektor Pracy, wraz z zastępcami, uczestniczył we wszystkich posiedzeniach **Rady Ochrony Pracy**, podczas których przedstawiano informacje i opracowania dotyczące wyników działalności PIP. W 2010 roku Rada rozpatrzyła następujące informacje: Wyniki działalności PIP, związanej z realizacją obowiązków wynikających z *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* w 2008 roku; Ocena zjawiska **dyskryminacji** w zatrudnieniu; Bezpieczeństwo pracy w **budownictwie** oraz materiał dotyczący objęcia szczególnym nadzorem **małych zakładów** produkcyjnych w kontekście zapewnienia optymalnych warunków bezpieczeństwa pracy, w tym przede wszystkim inicjowanie w tych zakładach stosownych działań o charakterze profilaktyczno-szkoleniowym.

Ponadto Główny Inspektor Pracy przedstawił Radzie Ochrony Pracy sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 roku oraz program działania i budżet Państwowej Inspekcji Pracy na 2011 r.

Bardzo istotne znaczenie, jeżeli chodzi o metody i formy działania Państwowej Inspekcji Pracy, mają **zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy** formułowane w szczególności w *stanowiskach* odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, także innych materiałów będących przedmiotem obrad Rady.

Realizując zalecenia zawarte w *Stanowisku Rady Ochrony Pracy z dnia 22 czerwca 2010 r. w sprawie Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2009 r.*, kierownictwo PIP podjęło następujące działania:

- **przygotowany został w nowej formule Program działania PIP na 2010 r.** wraz z planem długofalowym na lata 2010–2012 (konstrukcja *zadaniowa* z jasnym oznaczeniem celów, jakie winny być zrealizowane; większa samodzielność okręgów i okręgowych inspektorów pracy w określaniu sposobu realizacji zadań programowych i priorytetów lokalnych; prowadzenie *krótkich kontroli* ukierunkowanych na likwidację zagrożeń wypadkowych, zwłaszcza w budownictwie). Posłużyło to zwiększeniu efektywności działań kontrolnych i prewencyjnych PIP;
- prowadzony był **wzmocniony nadzór** nad specjalnie wytypowaną grupą zakładów, charakteryzujących się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych, znaczną liczbą chorób zawodowych i wysokimi wskaźnikami wypadkowości;

- **starannej analizie poddawane były przesłanki wydawania decyzji nakazujących zaprzestanie działalności** bądź działalności określonego rodzaju. Wspomniane decyzje wydawane były tylko wówczas, gdy nie było już innej możliwości likwidacji występujących zagrożeń. W 2010 r. wydano 33 takie decyzje (w 2009 r. — 50);
 - w celu wyeliminowania lub zmniejszenia liczby nieprawidłowości **w agencjach zatrudnienia**, skierowane zostało stosowne wystąpienie do Ministra Pracy i Polityki Społecznej, zawierające prośbę o przeanalizowanie sytuacji oraz rozważenie możliwości podjęcia, w ramach kompetencji resortu pracy, niezbędnych w tym zakresie działań. Jednocześnie złożono deklarację, że PIP gotowa jest włączyć się w szerszym zakresie w działania o charakterze prewencyjnym, np. poprzez organizowanie szkoleń dla przedsiębiorców prowadzących agencje zatrudnienia, opracowanie i rozpowszechnianie materiałów informacyjnych dla podmiotów wykonujących lub mających zamiar wykonywać tego typu działalność. Informację w powyższej sprawie przekazaliśmy również Marszałkowi Sejmu RP, który skierował je do sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz do senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej. Wnioski PIP w sprawie zaostrzenia przepisów dot. agencji zatrudnienia zostały uwzględnione w nowelizacji *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
 - w celu poprawy sytuacji w zakresie efektywności kierowanych przez PIP do **prokuratury** zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw określonych w art. 218 i 225 Kk oraz w art. 325e Kpk, zostały przedstawione Sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, w ramach obszernego materiału — „Wnioski *de lege ferenda* wynikające z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy”. Przychylając się do tych wniosków, Komisja do Spraw Kontroli Państwowej przyjęła Dezyderat nr 8 w sprawie realizacji przez Rząd wniosków *de lege ferenda* Państwowej Inspekcji Pracy i przekazała je Prezesowi Rady Ministrów. Odpowiadając na wskazany Dezyderat, Minister Sprawiedliwości, w piśmie z dnia 3 września 2010 r., nie uznał jednak za zasadne wprowadzenia zmian w przepisach Kodeksu karnego i Kodeksu postępowania karnego, oceniając istniejący stan rzeczy jako właściwy;
 - wprowadzono **zmiany w formule aplikacji inspektorskiej**. Wydane zostało w tej sprawie zarządzenie wewnętrzne Głównego Inspektora Pracy. Kursy inspektorskie prowadzone są już według nowych zasad, a wstępna ocena wprowadzonych zmian potwierdziła ich zasadność (zob. rozdz. VIII);
 - wzmożone zostały **kontrole pracodawców, którym ZUS podwyższył składkę** na ubezpieczenie wypadkowe (w 2010 r. przeprowadzono u takich pracodawców 453 kontrole; w 2009 r. — 232);
 - zintensyfikowano współpracę z innymi organami — w sposób nienaruszający *ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*. W szczególności **zwiększona została liczba wspólnych kontroli z Państwową Inspekcją Sanitarną i Urzędem Dozoru Technicznego**. Informacje dot. współpracy z innymi organami zawarte są zarówno w niniejszym rozdziale, jak i w rozdziałach IV i V — w odniesieniu do szczegółowych zagadnień związanych z realizacją Programu działania. Ponadto, zgodnie z zaleceniami Rady Ochrony Pracy, prowadzone były działania wewnątrzorganizacyjne (w tym kontrole wewnętrzne) służące ocenie prawidłowości funkcjonowania jednostek organizacyjnych PIP (informacje w tym zakresie zawiera rozdział VIII).
- W 2010 r. kontynuowano **współdziałanie organów Państwowej Inspekcji Pracy i prokuratury**. W szczególności należy wskazać, iż prokuratorzy zawiadamiali okręgowe inspektoraty pracy o śledztwach prowadzonych w związku z wypadkami przy pracy. Ponadto inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole na wniosek prokuratury, informując o wynikach kontroli i przekazując dokumentację pokontrolną, występowali jako świadkowie i biegli w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym przez prokuratora. Dodatkowo prokuratorzy występowali do okręgowych inspektoratów pracy o nadesłanie dokumentacji pokontrolnej w związku z prowadzonym postępowaniem.
- W okresie sprawozdawczym odbywały się również **szkolenia inspektorów pracy oraz prokuratorów**, dotyczące m.in. problematyki związanej ze sporządzaniem i prawidłowym opracowywaniem zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa kierowanych do prokuratury, znamion przestępstw, których popełnienie może zostać wykazane w trakcie kontroli przez inspektora pracy. Omawiano także praktyczne problemy związane z określonymi

regulacjami prawnymi i postępowaniem karnym, pojawiające się w działalności inspektorów pracy, a także zasady współpracy oraz udziału organów Państwowej Inspekcji Pracy w badaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz ściganiu przestępstw przeciwko prawom pracowników.

Niezależnie od tego odbywały się spotkania kierownictwa okręgowych inspektoratów pracy z kierownictwem prokuratur rejonowych, okręgowych i apelacyjnych, mające na celu wyjaśnienie bieżących problemów we współpracy inspektorów pracy z prokuraturą.

Współpraca z **sądami** polegała głównie na udziale inspektorów pracy w charakterze oskarżycieli publicznych w sprawach rozpatrywanych przez sądy, występowaniu inspektorów pracy w sądach w charakterze świadków oraz udostępnianiu sądom posiadanej dokumentacji pokontrolnej, w celu wykorzystania w toczących się postępowaniach. Ponadto odbywały się spotkania przedstawicieli kierownictwa okręgowych inspektoratów pracy z prezesami sądów okręgowych, mające na celu wyjaśnienie bieżących problemów we współpracy inspektorów pracy z sądami.

Porozumienia o współpracy z innymi organami

W roku 2010 Państwowa Inspekcja Pracy zawarła cztery porozumienia i podpisała dwie deklaracje:

- Porozumienie pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Głównym Inspektorem Nadzoru Budowlanego w sprawie zasad współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy z organami nadzoru budowlanego;
- Porozumienie partnerskie pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy, Krajowym Biurem Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Mazowieckim Regionalnym Funduszem Pożyczkowym sp. z o.o. a Państwową Inspekcją Pracy Głównym Inspektoratem Pracy, tzw. *Mazowiecki Pakt na Rzecz Przedsiębiorczości*;
- Porozumienie o współpracy pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
- Porozumienie pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie współdziałania organów Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;

- Deklarację Współpracy między Państwową Inspekcją Pracy a związkiem stowarzyszeń „Mazowiecki Leader”;
- Deklarację o współpracy pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Zarządem Głównym Stowarzyszenia Ochrony Pracy w Warszawie.

* * *

W ramach dialogu społecznego przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy — na zaproszenie **Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych** — brali udział w posiedzeniach zespołów problemowych — zarówno na szczeblu centralnym, jak i wojewódzkim.

Współpraca okręgowych inspektorów pracy z **parlamentarzystami, organami administracji rządowej oraz samorządu terytorialnego**, podobnie jak w latach poprzednich — dotyczyła konsultowania bieżących zagadnień i problemów związanych z ochroną pracy w poszczególnych województwach.

Przedstawiano sprawozdania z działalności OIP za rok 2009 oraz plany pracy okręgów na rok 2010. Na wniosek organów administracji rządowej i samorządowej przeprowadzono kontrole, które wielokrotnie były realizowane przy współudziale innych organów kontroli i nadzoru. Podczas bieżących kontaktów prezentowano parlamentarzystom oraz władzom regionalnym wyniki działań interwencyjnych podejmowanych w zakresie zgłaszanych problemów.

W roku sprawozdawczym przedmiotem zainteresowań przedstawicieli terytorialnych struktur administracji rządowej i samorządowej oraz organów samorządu gospodarczego i zawodowego były w szczególności zagadnienia związane z upowszechnianiem dobrych praktyk w budownictwie oraz dotyczące nielegalnego zatrudnienia. Niezmiennie przedstawiciele struktur samorządowych interesowali się bezpieczeństwem pracy w rolnictwie, z naciskiem na ochronę zdrowia i życia dzieci z terenów wiejskich oraz edukacją młodocianych pracowników. Na uwagę zasługuje stałe poszerzanie współpracy z **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, nadzorem budowlanym oraz Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP**.

Współpraca z organami władzy realizowana była według wypracowanej i efektywnej formuły — spotkania informacyjne, narady, konferencje, szkolenia, konkursy. Organizowano punkty wystawiennicze oraz konsultacyjno-informacyjne, w których osoby zainteresowane mogły uzyskać porady

z zakresu prawa i bezpieczeństwa pracy. W roku 2010 obchodzono **60-lecie społecznej inspekcji pracy**. Obchody te stały się okazją do spotkań z udziałem przedstawicieli parlamentu, partnerów społecznych oraz innych instytucji, co również służyło promowaniu zasad praworządności w stosunkach pracy.

Należy podkreślić, iż wymiana doświadczeń i informacji z innymi instytucjami w zakresie ochrony pracy niewątpliwie przyczynia się do doskonalenia metod kontroli i lepszej pracy PIP.

Podobnie jak w latach ubiegłych, przedstawiciele PIP w 2010 roku uczestniczyli w ocenie zakończonych projektów badawczo-rozwojowych i zadań w zakresie służb państwowych realizowanych przez **CIOP-PIB** oraz **inne krajowe ośrodki naukowo-badawcze** w ramach I etapu wieloletniego programu „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”. Program ten został opracowany m.in. w oparciu o wnioski Państwowej Inspekcji Pracy (inspektorów pracy) wynikające z kontroli zakładów pracy przeprowadzonych w poprzednich latach.

Ponadto jednostki PIP współpracowały w zakresie eliminacji zagrożeń związanych z usuwaniem azbestu z obiektów budowlanych i przemysłowych, m.in. z **Instytutem Techniki Budowlanej** — w zakresie przygotowania ekspertyzy nt. dobrowolnej certyfikacji wykonawców prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, z **Instytutem Medycyny Pracy** — w zakresie opracowania ekspertyzy nt. prac sporadycznych i o małej intensywności narażenia związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Inspektorzy pracy uczestniczyli także w projekcie UE VC/2009/0024 realizowanym przez **Naukowe Stowarzyszenie Ubezpieczeń Społecznych (GVG e.V.) z siedzibą w Kolonii (Niemcy)**, dotyczącym opracowania praktycznych wytycznych w zakresie szkoleń dla pracowników zatrudnionych przy pracach z azbestem podczas jego usuwania lub robót konserwacyjnych.

W ramach współpracy z **Instytutem Przemysłu Organicznego** w Warszawie PIP włączyła się w działania zmierzające do opracowania i wprowadzenia wzoru dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem, który powinien stanowić załącznik do 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*. Główny Inspektor Pracy wystąpił z wnioskiem legislacyjnym.

Państwowa Inspekcja Pracy podjęła także współpracę z **Głównym Instytutem Górnictwa** w Katowicach — Kopalnią Doświadczalną „Barbara”, w zakresie wykonania badań i analizy mieszanki pyłu węglowego oraz produktów spalania, w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku zbiorowego przy pracy, do którego doszło w Zespole Elektrowni „Dolna Odra” w dniu 24 stycznia 2010 r.

Bardziej szczegółowe informacje dotyczące współpracy PIP z innymi organami i instytucjami przy realizacji zadań prewencyjno-kontrolnych są przedstawione w rozdziałach IV, V i VII.

2. Działalność szkoleniowa i edukacyjna we współpracy z partnerami społecznymi

Wzorem lat poprzednich, **działalność edukacyjna adresowana do partnerów społecznych** realizowana była zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym.

Na szczeblu centralnym zorganizowano 6 szkoleń dla **203 społecznych inspektorów pracy** — przedstawicieli NSZZ Solidarność, OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych. **Na szczeblu regionalnym** odbyły się 223 szkolenia, w których wzięło udział **8165 związkowców**, w tym **5229 społecznych inspektorów pracy**. Najliczniejszą grupę wśród uczestników szkoleń stanowili przedstawiciele ogólnopolskich central związkowych, m.in. NSZZ Solidarność, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Związku Zawodowego Budowlani, Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników, Związku Nauczycielstwa Polskiego, „Solidarność 80”.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła również szkolenia dla **organizacji pracodawców**. W 129 szkoleniach udział wzięło łącznie **4714 przedstawicieli** tych organizacji.

Ponadto, we współpracy z instytucjami samorządowymi oraz terytorialnymi strukturami administracji rządowej, zorganizowane zostały szkolenia m.in. dla pracowników urzędów, studentów, służb bhp. W 242 takich szkoleniach udział wzięło łącznie 8737 osób.

Podczas szkoleń dużo uwagi poświęcono przestrzeganiu przepisów prawa pracy, problemom związanym z wypłacaniem wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych, a także z czasem pracy — zasadami jego rozliczania. Dużym zainteresowaniem cieszyły się zajęcia dotyczące obowiązków i uprawnień sip, w tym prawidłowego formułowania

wniosków i zaleceń, jak również najnowsze rozwiązania prawne w zakresie bhp. Materiały dydaktyczne przygotowane przez pracowników PIP stanowiły ważne praktyczne uzupełnienie tematyki szkoleń.

3. Współpraca międzynarodowa

Współpraca międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy obejmuje realizację zadań i obowiązków wynikających z członkostwa w Unii Europejskiej, a także poznawanie najnowszych zagadnień w obszarze ochrony pracy i metod działania innych inspekcji, m.in. dzięki udziałowi w inicjatywach międzynarodowych organizacji ds. ochrony pracy oraz kontaktom bilateralnym.

Współpraca z instytucjami międzynarodowymi

• Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC)

Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), skupiający szefów inspekcji pracy państw UE/EOG, zapewnia forum do dyskusji, wymiany doświadczeń i uzgadniania działań wspólnotowych na rzecz poprawy bhp.

W roku sprawozdawczym przedstawiciele kierownictwa PIP uczestniczyli w 59. posiedzeniu SLIC w Brukseli, w trakcie Prezydencji Belgii w Radzie Unii Europejskiej. Poprzedzający je Dzień Tematyczny poświęcono zagadnieniu „**Bezpieczeństwo i zdrowie zawodowe w dualnym świecie pracy**”. Obecnie coraz bardziej zauważalny jest podział na pracę świadczoną w ramach stosunku pracy oraz nietypowe formy zatrudnienia i wykonywania pracy, np. przez pracowników pozornie niezależnych, w ramach umów podwykonawstwa, często zlecanego osobom pracującym na własny rachunek, a także pracę sezonową oraz delegowanie pracowników. Nietypowe formy zatrudnienia mają bezsprzecznie wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy, a jednocześnie często pozostają poza zakresem kompetencji organów inspekcji pracy.

Obrady plenarne poświęcono m.in. omówieniu unijnej kampanii dotyczącej **oceny ryzyka zawodowego** związanego ze stosowaniem niebezpiecznych czynników chemicznych w małych i średnich przedsiębiorstwach. Jej dotychczasowy przebieg zaprezentował przedstawiciel Portugalii. Delegacja Państwowej Inspekcji Pracy przedstawiła propozycję stworzenia kodeksu *dobrych praktyk* w zakresie

działań kontrolnych i prewencyjnych inspekcji pracy na Dzień Tematyczny posiedzenia SLIC w Polsce w roku 2011, do realizacji którego zgłosiło się 7 krajów.

W 2010 roku swoje prace kontynuowały **grupy robocze SLIC** zajmujące się wybranymi aspektami ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Specjaliści PIP uczestniczyli w pracach grup roboczych ds.:

- ✓ kampanii SLIC dot. oceny ryzyka związanego z używaniem niebezpiecznych substancji chemicznych w miejscu pracy;
- ✓ dyrektywy maszynowej 98/37/WE;
- ✓ egzekwowania prawa wspólnotowego.

W ubiegłym roku Państwowa Inspekcja Pracy ponownie korzystała z **programu wymiany inspektorów SLIC**, finansowanego przez Komisję Europejską, tym razem z Irlandią i Portugalią. Zgodnie z oczekiwaniami, inspektor pracy z Irlandii została zapoznana z różnymi formami działalności polskiej inspekcji oraz odwiedziła m.in. zakłady branży spożywczej i drzewnej. Z kolei, podczas wyjazdu do irlandzkiej inspekcji, dwuosobowa delegacja PIP poznawała działalność operacyjną (kontrolne i działania pokontrolne), strategiczną i przygotowawczą, ocenę ryzyka w małych i średnich przedsiębiorstwach, kontrole zakładów dużego i zwiększonego ryzyka powstania poważnej awarii przemysłowej podlegających Dyrektywie Seveso II, kontrole w rolnictwie, zagadnienia związane z ręcznymi pracami transportowymi i ergonomią.

W ramach wymiany z Portugalią, inspektor pracy wizytująca PIP była zainteresowana planowaniem i koordynacją działalności kontrolnej, zagrożeniami psychospołecznymi i nowymi rodzajami ryzyka, a w OIP Łódź wizytowała budowę łotniska oraz zakład tekstylny. W trakcie listopadowej rewizyty w Urzędzie ds. Warunków Pracy w Portugalii, nadinspektor pracy z łódzkiego okręgu uczestniczył m.in. w kontrolach budowy odcinka autostrady, zakładu produkcji włókien syntetycznych, zakładu metalurgicznego oraz przetwórstwa tworzyw sztucznych.

- Polska inspekcja pracy uczestniczyła w pracach:
- Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników, utworzonego przy Komisji Europejskiej (3 spotkania w roku sprawozdawczym) oraz podgrupy ds. rozwoju systemu wymiany informacji o pracownikach delegowanych (2 spotkania);

- Grup Roboczych oraz Grup Współpracy Administracyjnej (ADCO) ds. dyrektywy o środkach ochrony indywidualnej (89/686/EWG), dyrektywy maszynowej (98/37/WE) oraz dyrektywy o prostych zbiornikach ciśnieniowych i urządzeniach ciśnieniowych (87/404/EWG).

- **Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)**

Państwowa Inspekcja Pracy, we współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy oraz włoskim Ministerstwem Równości Szans, uczestniczyła w projekcie „Międzynarodowe działania partnerów społecznych na rzecz **zwalczania handlu ludźmi** w celu wykorzystania ich przez pracę. Identyfikacja i ochrona ofiar”. W ramach projektu powstał podręcznik dla inspektorów pracy pt. „Praca przymusowa i handel ludźmi”, którego zawartość merytoryczna została oceniona i uzupełniona podczas kwietniowej konferencji w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. Podręcznik w języku polskim wydano w kilkuset egzemplarzach. Projekt podsumowano podczas lipcowej konferencji w Genewie, w której uczestniczyła delegacja Urzędu, na czele z Głównym Inspektorem Pracy. Przedstawiona została informacja na temat polskiej wersji podręcznika i procesu dostosowywania publikacji do polskiego kontekstu i potrzeb inspektorów PIP.

- **Międzynarodowe Stowarzyszenie Bezpieczeństwa Socjalnego (ISSA)**

Na przełomie września i października przedstawiciel PIP uczestniczył w konferencji ISSA w Koszycach pt. „Prewencja w UE-27 w małych i średnich przedsiębiorstwach. Nowe tendencje w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawodowego”.

- **Międzynarodowa Sieć Instytutów Szkoleniowych w Dziedzinie Pracy (RIIFT)**

XIV spotkanie RIIFT, z udziałem delegacji Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu, który jest członkiem sieci, odbyło się w roku sprawozdawczym w Instytucie Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego w Lyonie. Tematem wiodącym była „Rola administracji pracy w promowaniu kultury zdrowia zawodowego, a w szczególności zmniejszania **zagrożeń psychospołecznych**”. Polska delegacja zaprezentowała działania promocyjne i prewencyjne PIP, uwzględniające zmiany społeczne i technologiczne oraz zagrożenia psychospołeczne (np. stres) w środowisku pracy.

Współpraca z inspekcjami poszczególnych krajów UE/EOG

W 2010 roku podpisano porozumienia o współpracy z urzędami inspekcji pracy Luksemburga, Bułgarii i Hiszpanii. Kontynuowano współpracę z Republiką Czeską, Finlandią, Litwą, Niemcami, Norwegią i Słowacją.

Na zaproszenie Dyrektora Generalnego Urzędu Inspekcji Pracy **Republiki Słowackiej**, w marcu Główny Inspektor Pracy wraz ze współpracownikami złożył wizytę u naszych południowych sąsiadów. Tematem spotkania były m.in. poważne naruszenia przepisów bhp, kontrole legalności zatrudnienia: uprawnione do tego organy, korzystanie z systemu informatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz finansowe i pozafinansowe sankcje grożące pracodawcom za nielegalne zatrudnienie. Delegacja zwiedziła zakład produkcji samochodów i uczestniczyła w trzech kontrolach legalności zatrudnienia.

W czerwcu, w siedzibie OIP Białostok odbyło się spotkanie przedstawicieli PIP z kierownictwem **litewskiej inspekcji pracy**. Stronie litewskiej przedstawiono informacje na następujące tematy: wpływ czynników psychospołecznych na warunki pracy, prewencyjne i kontrolne doświadczenia PIP w zakresie ergonomii, wykorzystywane systemy informatyczne i bazy danych. Delegacje wymieniły poglądy i doświadczenia związane z kontrolą legalności zatrudnienia i przypadkami utrudniania inspektorom czynności służbowych.

W trakcie wrześniowej wizyty studyjnej przedstawiciele PIP w **fińskiej inspekcji pracy** omówione zostały zadania inspekcji pracy obu krajów w zakresie egzekwowania przepisów rozporządzenia REACH, w tym listy kontrolne dotyczące nadzoru nad chemikaliami oraz oprogramowanie używane do sporządzania dokumentacji pokontrolnej i sprawozdawczości.

Na przełomie września i października, podczas roboczej wizyty delegacji PIP w **norweskiej inspekcji pracy** w Trondheim, gospodarze zaprezentowali m.in.: programy kontrolne i prewencyjne skierowane do małych firm, metody kontroli z wykorzystaniem programów, wytycznych i list kontrolnych, planowanie działań w oparciu o wyniki dotychczasowych kontroli. Strona polska miała okazję przedstawić działalność prewencyjną inspekcji.

Kontynuując współpracę z Państwowym Urzędem Inspekcji Pracy **Republiki Czeskiej**, delegacja naszego urzędu złożyła w październiku wizytę w Opawie. Strony omówiły szereg tematów, takich

jak: wymiana informacji nt. delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, kontrole agencji zatrudnienia, przeciwdziałanie zjawisku handlu ludźmi do pracy przymusowej, uznawanie kwalifikacji zawodowych nabytych poza krajami UE, kontrole na placach budów, ocena ryzyka zawodowego przez pracodawców oraz kontrole zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne. Omówiono również doświadczenia SÚIP związane z Prezydencją Republiki Czeskiej w Radzie UE w 2009 r.

W ramach realizacji zawartych porozumień o współpracy i wymianie informacji na mocy dyrektywy 96/71/WE o delegowaniu pracowników — w grudniu strona polska zorganizowała w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu trójstronne spotkanie z delegacjami **belgijskiej i luksemburskiej inspekcji pracy**. Przy omawianiu dotychczasowej realizacji porozumień oraz kontaktów w ramach wykonywania zadań instytucji łącznikowych ds. pracowników delegowanych, goście z Luksemburga zaprezentowali „Praktyczny przewodnik dla pracowników delegowanych do Luksemburga”, informujący obcokrajowców o ich prawach i obowiązkach w przypadku podejmowania pracy w tym kraju. Uczestnicy omówili też inne zagadnienia, np. przenoszenie do prawodawstwa krajowego przepisów dyrektywy 2009/52/WE w sprawie kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich, a także coraz częściej zauważalne zjawiska outsourcingu pracowniczego i dumpingu społecznego.

W grudniu delegacja PIP, z Głównym Inspektorem Pracy na czele, uczestniczyła w **Hamburгу w szkoleniu dla pracowników konsulatów, zorganizowanym w ramach przygotowań do otwarcia niemieckiego rynku pracy** dla polskich obywateli po 1 maja 2011 r. Omówiono przede wszystkim spodziewane problemy i wyzwania, zmiany w zakresie delegowania i użyczenia pracowników oraz prognozy skali polskiej emigracji zarobkowej po 1 maja 2011 r. Przedstawiciel PIP zaprezentował rolę i zadania urzędu w tym zakresie oraz propozycje naszej współpracy z konsulatami w RFN.

Ponadto, w ramach współpracy międzynarodowej realizowanej na szczeblu regionalnym, odbyły się następujące spotkania robocze: delegacji OIP Gdańsk w Norwegii, litewskich inspektorów z Kłajpedy w OIP Gdańsk, przedstawicieli OIP Zielona Góra i Krajowego Biura Ochrony Pracy Brandenburgii w OIP Zielona Góra, inspektorów z Koszyc i OIP Kraków na Słowacji.

Udział w międzynarodowych konferencjach i seminariach

W styczniu delegacja PIP uczestniczyła w **Finlandii** w 10. Europejskim Seminarium nt. środków ochrony indywidualnej, na którym omówiono m.in. przebieg prac legislacyjnych wynikających z nowelizacji przepisów UE w sprawie środków ochrony indywidualnej (dyrektywy 89/686/EWG), kontrole w ramach nadzoru rynku i przedsięwzięcia je wspierające, procedury oceny zgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi, bezpieczeństwo użytkowników końcowych, w tym pracowników.

W lutym delegacja Głównego Inspektoratu Pracy uczestniczyła w europejskiej konferencji w **Pradze** poświęconej problematyce samozatrudnienia i pozornego samozatrudnienia w branży budowlanej, prezentując informację na temat doświadczeń i praktyk polskich inspektorów pracy w zakresie prewencji, ograniczania i sankcjonowania pozornego samozatrudnienia w budownictwie. Podczas konferencji wspomniana problematyka omawiana była w oparciu o analizy sytuacji w 11 krajach UE – przedstawiono m.in. stosowane tam metody zwalczania pozornego samozatrudnienia.

W marcu przedstawiciel PIP wziął udział w międzynarodowej konferencji w **Strasburgu** służącej ocenie wdrażania dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Prelegenci skupili się na prawnych i ekonomicznych uwarunkowaniach świadczenia usług w Europie, głównych cechach delegowania pracowników, problemach z interpretacją i właściwym wdrażaniem dyrektywy 96/71/WE oraz sposobach informowania i ochrony pracowników delegowanych w przyjmujących państwach członkowskich.

Dwuosobowa delegacja reprezentowała PIP podczas warsztatów na temat możliwości ustanowienia europejskiej platformy na rzecz prewencji i walki z pracą niezadeklarowaną, zorganizowanych w ramach projektu zleconego przez Komisję Europejską — Dykcję Generalną ds. Zatrudnienia (maj 2010, **Sofia**). Przedstawiciele krajów Europy Środkowej (Austrii, Bułgarii, Czech, Polski, Słowacji, Słowenii i Węgier) dyskutowali o krajowej polityce przeciwdziałania pracy niezadeklarowanej, współpracy właściwych organów w obszarze wykrywania i przeciwdziałania temu zjawisku oraz stosowanych środkach typu sankcje, prewencja bądź ułatwianie legalizacji pracy niezarejestrowanej.

Również w maju ekspert PIP, na X Międzynarodowej Konferencji „Bezpieczeństwo i Zdrowie

Zawodowe '2010" w **Ostrawie**, przedstawił referat na temat zarządzania bhp podczas realizacji inwestycji budowlanych. Członek Grupy Roboczej Machex wziął udział w międzynarodowym seminarium w **Londynie** dotyczącym zagadnień nadzoru rynku w zakresie sprzętu roboczego eksploatowanego na stanowiskach pracy. W czerwcu przedstawiciel kierownictwa uczestniczył w **Barcelonie** w europejskiej konferencji poświęconej okresowemu przeglądowi Wspólnotowej Strategii na rzecz BHP na lata 2007–2012.

Na wrześniowej konferencji w **Berlinie** pt. „Przeciwdziałanie handlowi ludźmi w celu wykorzystywania ich do pracy”, delegat naszej inspekcji omówił rolę i obowiązki inspektorów PIP w kontekście zwalczania handlu ludźmi i pracy przymusowej.

W ramach międzynarodowego projektu dotyczącego „Wdrażania współpracy poprzez Europejską Sieć Przeciwko Pracy Niezadeklarowanej” — w listopadzie odbyło się w **Madrycie** seminarium eksperckie z udziałem przedstawiciela PIP.

X.

OCENA
ROZWIĄZAŃ
PRAWNYCH,
WNIOSKI
LEGISLACYJNE
ORAZ
OPINIOWANIE
PROJEKTÓW
AKTÓW
PRAWNYCH

1. Ocena rozwiązań prawnych

Ustawa z dnia 24 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94, z późn. zm.)

- **art. 103¹–103⁶ Kodeksu pracy**

Z dniem 16 lipca 2010 r. weszły w życie przepisy Kodeksu pracy regulujące **zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników**.

Krótki okres stosowania przepisów nie pozwala na pogłębioną analizę tych regulacji na podstawie wyników z kontroli inspektorów pracy, dlatego ocena ograniczona jest do formalno-prawnej poprawności tej nowelizacji i zagadnień, jakie dotychczas były zgłaszane w ramach realizowanego przez inspekcję poradnictwa prawnego.

Przede wszystkim pojawiają się problemy interpretacyjne na tle **konsekwencji prawnych związanych z nieukończeniem procesu kształcenia z winy pracownika**. Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe, w określonych sytuacjach jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. O ile obliczenie kosztów w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie budzi większych wątpliwości, o tyle użyte przez ustawodawcę sformułowania ostatniej części przepisu nie wskazują w sposób jednoznaczny, jaki okres jest podstawą ustalenia proporcji. Nie jest bowiem jasne, czy proporcję należy liczyć w stosunku do okresu zatrudnienia, do którego przepracowania po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji pracownik się zobowiązał, czy też okresu podnoszenia kwalifikacji, czy też może obu tych okresów łącznie.

Ponadto wątpliwości budzi przyznawanie **urlopu szkoleniowego** w wymiarze 21 dni w przypadku studiów podyplomowych. Zgodnie z brzmieniem przepisu, urlop ten przysługuje na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. Wątpliwości budzi kwestia, czy urlop szkoleniowy przysługuje wyłącznie w sytuacji, gdy zgodnie z programem studiów pracownik ma obowiązek zarówno przygotowania pracy dyplomowej, jak i przystąpienia do egzaminu końcowego, czy też urlop ten przysługuje również wtedy, gdy warunkiem ukończenia studiów jest tylko napisanie pracy dyplomowej lub tylko zdanie egzaminu końcowego.

Ponadto Kodeks pracy nie definiuje, co należy rozumieć pod pojęciem „**egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe**”. *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty* (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) w art. 9 ust. 1b wymienia jako egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe — egzamin zdawany w celu uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, czteroletniego technikum, trzyletniego technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz szkoły policealnej o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku. Za egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe należy również uznać egzamin, o którym mowa w § 1 pkt 5 *rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych* (Dz.U. Nr 31, poz. 216).

Ograniczenie pojęcia „egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe” wyłącznie do egzaminów wymienionych powyżej może jednak budzić wątpliwości. Należałoby przyjąć, iż uprawnienie do urlopu szkoleniowego powinno pozostawać w związku z określonym procesem kształcenia, polegającym na zdobywaniu lub uzupełnianiu wiedzy wymaganej do wykonywania danego rodzaju pracy, zakończonym egzaminem potwierdzającym fakt podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika, którego tryb i zasady przeprowadzania regulują odrębne przepisy.

Jednocześnie, wobec braku legalnej definicji ww. pojęcia w przepisach prawa pracy, nie jest możliwe wskazanie jednoznacznych kryteriów, które pozwoliłyby zakwalifikować dany egzamin jako egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe w rozumieniu art. 103² § 1 pkt 3 Kp.

- **Przepisy działu szóstego Kodeksu pracy**

Wobec braku nowelizacji przepisów o **czasie pracy** aktualność zachowują uwagi zgłaszane w poprzednich sprawozdaniach z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, dotyczące funkcjonowania i wątpliwości interpretacyjnych związanych z przepisami o czasie pracy (m.in. w zakresie planowania pracy z zachowaniem okresu odpoczynku, ale w tej samej dobie pracowniczej, braku obowiązku tworzenia harmonogramów pracy dla pracowników, których rozkłady czasu pracy przewidują zmienne dni wykonywania pracy, braku definicji dnia wolnego, braku definicji placówki handlowej). W roku 2010 dokonano jedynie nowe-

lizacji art. 130 Kodeksu pracy, poprzez dodanie § 2¹ stwierdzającego, że jeżeli zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy, święto przypada w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, to nie obniża ono wymiaru czasu pracy. Co prawda przepis ten wszedł w życie dopiero od 1 stycznia 2011 r., ale już po jego opublikowaniu pojawiły się wątpliwości co do praktycznej możliwości oceny jego przestrzegania i stosowania.

Wątpliwości te dotyczą przede wszystkim pracowników, którzy wykonują pracę według **rozkładów czasu pracy nieprzewidujących stałych dni tygodnia, jako dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy**. Wobec braku obowiązku tworzenia harmonogramów, niejednokrotnie nie będzie możliwe wskazanie, które dni zostały ustalone jako dni wolne od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, a w konsekwencji — niemożliwe będzie stwierdzenie, czy wymiar czasu pracy z tytułu święta powinien zostać obniżony. Z drugiej strony przepis ten umożliwi pracodawcom takie planowanie dni wolnych z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, aby przypadły one w święto, co spowoduje „odpracowywanie” świąt. **W skrajnych przypadkach może to obniżyć liczbę dni wolnych z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy do 43 lub 44 (w miejsce 52–53) w roku kalendarzowym**. Skutkiem przyjęcia omawianego rozwiązania może być **różny wymiar czasu pracy dla pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców, a także dla poszczególnych pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy**. Co istotne — sytuacja ta przekładać się będzie na kwestię wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń należnych pracownikom (różny wymiar czasu pracy oznacza np. zróżnicowaną wysokość stawki dodatku za pracę w porze nocnej). Wątpliwości budzi także kwestia ustalania tzw. współczynnika urlopowego, bowiem obliczany jest on m.in. w oparciu o liczbę świąt i dni wolnych od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy w roku kalendarzowym, zaś w przypadku pracowników wykonujących pracę według zmiennych rozkładów czasu pracy brak jest obowiązku ustalania tych dni na cały rok kalendarzowy.

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy wskazują ponadto, że nawet stosunkowo jasne przepisy dotyczące odpoczynku dobowego i tygodniowego nie dają pracownikom pełnej ochrony w tym zakresie. W ramach kontroli ujawniane są bowiem przypadki „**podwójnego zatrudnienia**”. Polega ono na świadczeniu pracy w dni wolne

od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, niedziele i święta, w tym samym miejscu, na tych samych stanowiskach i pod nadzorem tych samych osób, co w pozostałych dniach tygodnia, na podstawie umowy o pracę zawartej z zewnętrznym podmiotem. Podmiot ten i macierzystego pracodawcę łączy umowa o współpracy. W takiej sytuacji pracownicy w czasie, w którym powinni korzystać z tygodniowego odpoczynku, faktycznie wykonują pracę na rzecz macierzystego pracodawcy. Tymczasem pracodawca ten teoretycznie realizuje obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiedniego odpoczynku, jednocześnie czyniąc znaczące oszczędności na wynagrodzeniu za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych (w tym przypadających w niedziele i święta). Sytuacje takie mogą stwarzać poważne zagrożenie, jeżeli mają miejsce przy pracach szczególnie niebezpiecznych lub wymagających sprawności psychofizycznej. Wydaje się zatem, że regulacje w tym zakresie są niewystarczające.

Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.).

Należy zwrócić uwagę, że ustawa nie reguluje **zasad reprezentacji** pracowników u każdego pracodawcy, ograniczając takie przedstawicielstwo do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą i do tego zatrudniających 50 lub więcej pracowników. Dodatkowo ta forma reprezentacji pracowników nie funkcjonuje w wielu zakładach spełniających określone ustawą warunki, niezbędne do utworzenia rady.

Jednocześnie ustawodawca w kolejnych nowelizacjach przepisów Kodeksu pracy a także innych szczególnych ustaw, np. w tzw. ustawie antykrzysowej, przypisuje przedstawicielstwu pracowniczemu istotne dla pracowników uprawnienia, nie ustalając jednocześnie reguł wyborczych, które powinny powszechnie funkcjonować i nie przewidując dla rad pracowników żadnych kompetencji w zakresie zastrzeżonym dla przedstawicielstw, o których mowa w tych przepisach.

Nowelizacja ustawy nie rozwiązała wątpliwości zgłaszanych po jej wejściu w życie, jednakże ponad czteroletni okres obowiązywania przepisów pozwala na dokładniejsze wskazanie **obszarów, które wymagają uregulowania**. Przede wszystkim niezbędne jest:

- doprecyzowanie uprawnień rady pracowników, zwłaszcza w sprawach działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy,

- określenie terminów na dokonanie określonych czynności przez pracodawcę i samą radę,
- uregulowanie statusu rady w razie przejścia części zakładu pracy w trybie art. 23¹ Kp na innego pracodawcę (np. gdy część członków rady przechodzi do nowego pracodawcy),
- określenie sposobu reprezentacji rady wobec pracodawcy (jest to szczególnie istotne w sytuacjach skonfliktowania członków rady),
- określenie terminu, w jakim pracodawca, licząc od dnia wpłynięcia wniosku od pracowników, powinien zorganizować wybory.

Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656)

- **art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych**

Ustawa o emeryturach pomostowych rozszerzyła katalog zadań Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze**. Ponad roczne doświadczenia organów PIP wskazują, że wiele przepisów tej ustawy budzi wątpliwości i problemy interpretacyjne oraz proceduralne w szczególności u pracodawców.

Jedną z najistotniejszych kwestii, którą sygnalizują inspektorzy pracy jest rzetelność i faktyczna możliwość **zakwalifikowania prac** prowadzonych w zakładzie do prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, zgodnie z kryteriami zawartymi w art. 3 ust. 1–3 ustawy. Uniemożliwiają to niejasne sformułowania zawarte w przepisie. Ustawa bowiem postępuje się pojęciami, których nie definiuje, jak np. „proces techniczny”, „proces technologiczny”, „bezpieczeństwo publiczne”, „personel medyczny”, „prace bezpośrednio przy...” czy „szczególna odpowiedzialność”. Brak wyraźnie określonego zakresu znaczeniowego tych pojęć powoduje trudności podczas prowadzonych postępowań kontrolno-nadzorczych. Sprawę dodatkowo komplikuje nieprzejrzyste wskazanie, że wymienione w załącznikach prace mają stanowić podstawowe obowiązki pracownika. W ustawie brakuje natomiast regulacji dotyczących sporadycznego wykonywania przez pracownika prac wymienionych w załącznikach nr 1 i 2 do ustawy o emeryturach pomostowych, np. kilka

razy w miesiącu, co w skali roku daje miesięczny i dłuższy okres pracy w warunkach szczególnych w pełnym wymiarze czasu pracy. W praktyce stanowiska pracy są często łączone, a więc wykonywane czynności są bardzo różnorodne, ale każda z nich wchodzi w zakres podstawowych obowiązków pracownika, wynikających z zawartych umów o pracę.

Niedoprecyzowanie tych kwestii powoduje dowolną interpretację (rozszerzającą lub zwężającą), a także konieczność powoływania się na określenia zawarte w dokumentach utworzonych na potrzeby tego przepisu, niestanowiące podstawy prawnej. W celu jednoznacznego rozumienia przepisów ustawy, potrzebna jest jej nowelizacja, która wyeliminuje konieczność pozaustawowych wyjaśnień, interpretacji i zapytań kierowanych do różnych organów.

Kolejnym problemem, z którym spotykają się inspektorzy pracy, to niejednoznaczne określenia w ustawie dotyczące **wymiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze**. Wymiar czasu pracy uprawniający pracownika do ubiegania się o emeryturę pomostową (art. 3 ust. 4, 5 w związku z art. 4 ustawy) utożsamiany jest z wymiarem czasu pracy, podczas której pracownik wykonuje prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (co oznacza w praktyce pracownika, za którego istnieje konieczność opłacania składek na FEP — art. 35 ust. 1, 2 ustawy). Z wyjaśnień resortowych wynika jednak, że nie jest to ta sama definicja, co dla pracodawców skutkuje koniecznością odprowadzania składek za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, bez względu na wymiar czasu pracy, w którym tego rodzaju prace wykonują.

Zastrzeżenia budzi wprowadzenie w art. 3 ust. 2 pkt 2 e ustawy **metody OWAS** jako jedynej pozwalającej na określenie wielkości obciążenia statycznego, wynikającego z konieczności pracy w wymuszonej, niezmiennej pozycji ciała. Obowiązujące przepisy nie obligują pracodawcy do dokonania oceny ryzyka związanego z obciążeniem statycznym przy pomocy metody OWAS. Pracodawca oceniając ryzyko zawodowe — zgodnie z art. 226 Kodeksu pracy — ma prawo dokonać tej oceny wg metod wybranych przez siebie, pod warunkiem, że są one adekwatne do zagrożeń.

2. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy

Działając na podstawie art. 18 ust. 1 pkt 5 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* Główny Inspektor Pracy skierował do właściwych ministrów 15 wniosków legislacyjnych.

Wnioski te zawierały przede wszystkim propozycje nowelizacji już obowiązujących przepisów, jak też wydania nowych aktów prawnych.

Ministrowi Edukacji Narodowej zgłoszonych zostało 5 wniosków legislacyjnych, które dotyczyły nowelizacji:

- **ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty — poprzez jednoznaczne określenie statusu oddziału przedszkolnego działającego w szkole podstawowej.** W ustawie o systemie oświaty brak jest podstaw prawnych do traktowania oddziałów przedszkolnych jako części przedszkola funkcjonującego w szkole. Istnieją zatem wątpliwości co do możliwości różnicowania pozycji nauczyciela szkoły podstawowej i nauczyciela prowadzącego zajęcia w oddziale przedszkolnym zarówno w zakresie wymiaru, jak i sposobu wykorzystywania urlopu wypoczynkowego.
 - **ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela — poprzez wprowadzenie zapisu o odpowiednim stosowaniu do nauczycieli art. 42 i art. 55 Kodeksu pracy.** Przepisy ustawy — Karta Nauczyciela kompleksowo regulują problematykę zmian w stosunku pracy nauczyciela, które dokonywane są wyłącznie na podstawie przeniesienia, a nie wypowiedzenia zmieniającego, co wyłącza stosowanie do nauczycieli przepisów art. 42 Kodeksu pracy. W niektórych sytuacjach zachodzi jednak konieczność dokonania innych zmian w stosunku pracy nauczyciela, a przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają odpowiednich uregulowań. Odnosi się to również do art. 55 Kp, gdyż w obecnym stanie prawnym stosowanie tego przepisu poprzez odesłanie do art. 91c Karty Nauczyciela nie jest możliwe, chociażby ze względu na przepisy o odpowiedzialności dyscyplinarnej.
 - **art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela — poprzez wprowadzenie zapisu wyłączającego stosowanie przepisów Kodeksu pracy przy zawieraniu umów na czas określony z nauczycielami.** Ustawa — Karta Nauczyciela zawiera kompleksową regulację dotyczącą nawiązywania stosunku pracy z nauczycielami. Odnosi się to również do umów zawieranych na czas określony, jak też nieokreślony, co potwierdził niejednokrotnie Sąd Najwyższy uznając, że problem terminowego zatrudniania nauczycieli został uregulowany w Kartce Nauczyciela w sposób zupełny. Jednak w praktyce często w tej materii stosowane są do nauczycieli przepisy Kodeksu pracy. W zaistniałej sytuacji niezbędne jest wyraźne wyłączenie stosowania do nauczycieli w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy,
- **art. 64 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela — poprzez uzupełnienie tego przepisu postanowieniem regulującym wymiar urlopu wypoczynkowego nauczyciela zatrudnionego w placówce feryjnej na czas nieokreślony w razie ustania stosunku pracy w trakcie trwania roku szkolnego.** Ustawa — Karta Nauczyciela zawiera taką regulację jedynie w stosunku do nauczycieli placówek nieferyjnych. Brak jest natomiast w tej ustawie analogicznego przepisu odnoszącego się do nauczycieli placówek feryjnych.
 - **w art. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela — poprzez wprowadzenie wyraźnego zapisu, że do nauczycieli zatrudnionych na zastępstwo nie ma zastosowania art. 177 § 3¹ Kodeksu pracy.** Ustawa — Karta Nauczyciela w pełni określa zasady zawierania z nauczycielami umów na czas określony, a tym samym wyłącza stosowanie przepisów Kodeksu pracy, które zgodnie z art. 91c ust. 1 tej ustawy znajdują zastosowanie wyłącznie w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami cytowanej ustawy. Zatrudnienie nauczyciela na zastępstwo za nieobecnego nauczyciela w szkole następuje więc wyłącznie na podstawie przepisów ustawy Karta Nauczyciela i w tym zakresie nie może mieć zastosowania art. 25 § 1 Kodeksu pracy regulujący kwestie zawierania z pracownikami umów o pracę na czas określony w sytuacji, gdy zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Brak jest więc podstaw prawnych do stosowania do nauczycieli art. 177 § 3¹ Kp.
- Wnioski zostały złożone w grudniu 2010 r. i brak jest jeszcze informacji o ich realizacji.

Do Ministra Infrastruktury skierowano 2 wnioski legislacyjne dotyczące nowelizacji:

- **ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym** poprzez objęcie przepisami tej ustawy urządzeń służących do podawania pod ciśnieniem płynnego betonu rurą podwieszoną do wysięgnika, co zapewniłoby bezpieczne funkcjonowanie tych urządzeń przez cały okres eksploatacji i przyczyniłoby się do poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach.

Do chwili obecnej Minister nie zajął stanowiska w sprawie nowelizacji ustawy.

- **rozporządzenia Ministrów Komunikacji oraz Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 10 lutego 1977 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych** poprzez dostosowanie zapisów tego rozporządzenia do aktualnie stosowanych technologii w budownictwie drogowym (np. remixing, recykling, przeciski, przewiert, wibroflotacja,) związanych z postępem technicznym i technologicznym oraz dostosowanie do obowiązujących wymogów zawartych w innych przepisach bhp.

Wniosek został skierowany ponownie. Brak informacji o podjętych pracach legislacyjnych.

Ponadto Główny Inspektor Pracy zwrócił się do **Ministra Infrastruktury** o podjęcie prac legislacyjnych mających na celu:

- wydanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach małych i specjalistycznych w żegludze krajowej, przybrzeżnej oraz uprawiających żeglugę na morskich wodach wewnętrznych,
- ustalenie minimalnych wymagań technicznych dla stanowisk pracy na pokładzie, pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń załogowych i socjalnych na statkach małych i specjalistycznych.

Brak informacji o podjętych pracach legislacyjnych.

Marszałkowi Sejmu przedstawiony został wniosek dotyczący nowelizacji **zarządzenia w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy** w części dotyczącej określenia jednostek organizacyjnych PIP.

Wniosek uzyskał akceptację i w dniu 28 listopada 2010 r. Marszałek Sejmu podpisał zarządzenie

nr 12 zmieniające zarządzenie w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy.

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej przedłożony został wniosek dotyczący nowelizacji **ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy** poprzez umieszczenie w wykazie jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy — Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu.

Wniosek uzyskał akceptację, a odpowiednie zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy już weszły w życie.

Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej przedłożono 2 wnioski dotyczące:

- objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym i wypadkowym kuratorów społecznym i wypadkowym kuratorów społecznym poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w **ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**, a także w **ustawie z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach** zapewniających kuratorom społecznym ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków oraz przyznanie im świadczeń z tytułu wypadków przy wykonywaniu powierzonych zadań. Brak informacji o realizacji wniosku.

- nowelizacji przepisów **ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** m.in. poprzez wprowadzenie do ustawy przepisów zapewniających ochronę przed utratą pracy osobom (w tym cudzoziemcom) wykonującym pracę tymczasową w przypadku wykreślenia agencji zatrudnienia z rejestru. Zasadne jest również wprowadzenie mechanizmu dokonywania przez wojewodów, w trakcie prowadzonych przez nich postępowań w sprawie wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca, pogłębianej weryfikacji warunków podawanych we wnioskach o wydanie zezwolenia

Minister odpowiadając na wniosek uznał, iż obowiązujące przepisy w wystarczającym stopniu zapewniają ochronę cudzoziemcom wykonującym pracę tymczasową na rzecz agencji. Zadeklarował jednocześnie rozważenie możliwości złagodzenia bądź zniesienia sankcji za nielegalne wykonywanie pracy wobec cudzoziemców (obywateli Filipin), którzy znajdują się w przymusowej sytuacji spowo-

dowanej przez pracodawcę. W tej kwestii Minister Pracy i Polityki Społecznej zapowiedział rozpoczęcie dyskusji z udziałem Państwowej Inspekcji Pracy i innych zainteresowanych instytucji.

Ministrowi Środowiska zgłoszono propozycję nowelizacji **ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. — Prawo ochrony środowiska** poprzez:

- doprecyzowanie pojęcia „czasowe magazynowanie poza zakładem”, m.in. poprzez określenie maksymalnego okresu, w którym substancje niebezpieczne mogą znajdować się w bezpośredniej jego bliskości,
- określenie przypadków, w których ilość materiałów niebezpiecznych „czasowo magazynowanych” poza zakładem będzie brana pod uwagę przy obliczeniach decydujących o zaliczeniu zakładu do grupy zakładów zwiększonego lub dużego ryzyka.

Do **Ministra Zdrowia** skierowano wniosek legislacyjny dotyczący nowelizacji **rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy** — poprzez wykreślenie z załącznika nr 1 do rozporządzenia wykazu 3 „Czynniki biologiczne 1. Wirus zapalenia wątroby typu B, 2. Wirus zapalenia wątroby typu C”, co w znacznym stopniu spowoduje uproszczenie przepisów dotyczących ochrony zdrowia pracowników narażonych na wirusowe zapalenie wątroby typu B i C. W świetle obowiązującego stanu prawnego określenie w dwóch różnych przepisach obowiązków pracodawcy w zakresie eliminowania bądź ograniczania tego samego czynnika, jak też obowiązku prowadzenia rejestru prac i pracowników narażonych na te czynniki, nie wpływa pozytywnie na przestrzeganie prawa.

Ministrowi Gospodarki został przedstawiony wniosek o nowelizację **rozporządzenia Ministra**

Gospodarki z dnia 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych w zakresie dotyczącym organizacji bezpiecznej pracy w energetyce poprzez zdefiniowanie pojęcia „prowadzącego eksploatację urządzeń i instalacji” oraz wprowadzenie jednoznacznych reguł dotyczących łączenia funkcji w strukturze organizacji prac wykonywanych na polecenie pisemne.

Brak informacji w sprawie realizacji powyższych wniosków.

Ponadto PIP wspólnie z Ministerstwem Ochrony Środowiska i Wyższym Urzędem Górniczym była inicjatorem nowelizacji *ustawy z dnia 1.02.1994 r. Prawo geodezyjne i górnicze*, w zakresie wyeliminowania pracy weekendowej w górnictwie. Podczas posiedzenia połączonych Komisji sejmowych zajmujących się nowelizacją *Prawa górniczego i geologicznego*, wniosek w sprawie dot. tego problemu został wycofany przez jednego z posłów.

3. Opiniowanie projektów aktów prawnych

W 2010 roku zaopiniowano ogółem **62 projekty aktów prawnych**, w tym:

- ustaw — 16
- rozporządzeń — 46, z czego:
 - Rady Ministrów — 4,
 - Ministra Gospodarki — 3,
 - Ministra Pracy i Polityki Społecznej — 15,
 - Ministra Zdrowia — 19,
 - Ministra Infrastruktury — 2,
 - Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji — 1
 - Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego — 1
 - Ministra Rozwoju Regionalnego — 1

Zgłoszone propozycje i uwagi do aktów prawnych uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.

XI.

**PODSUMOWANIE
I WNIOSKI**



W ostatnich latach Państwowa Inspekcja Pracy została **zobowiązana do sprawowania nadzoru i kontroli zagadnień, które wykraczają poza zakres prawa pracy**. Dotyczy to takich kwestii jak: kontrola realizacji obowiązku przekazania środków na wzrost wynagrodzeń w **zakładach opieki zdrowotnej**, kontrola czasu jazdy, czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku **kierowców** czy kontrola prowadzenia **ewidencji wykonywania pracy w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze, w związku z *ustawą o emeryturach pomostowych*.

Powyższe zadania w dużej mierze wpłynęły na zakres i efektywność działań Państwowej Inspekcji Pracy. Konieczne było — oprócz działań kontrolnych we wskazanych obszarach — **opracowanie nowych rozwiązań** metodycznych, przeszkolenie pracowników czy też dokonanie zmian organizacyjnych umożliwiających sprawne realizowanie nowych obowiązków (np. w zakresie stosowania i egzekucji kar pieniężnych nakładanych w trybie ustawy o transporcie drogowym). Wykonywanie **nowych zadań jest czasochłonne i wymaga dużej wiedzy merytorycznej**, wnikliwości i zaangażowania. Na podkreślenie zasługuje fakt, że zadania, o których mowa, zostały podjęte przez PIP **bez przyznania dodatkowych środków budżetowych** na te cele.

Wypełnianie wymienionych zadań odbywa się przy tym w okresie zwiększonego zapotrzebowania społecznego na realizację podstawowych celów inspekcji, określonych ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy. Kolejny raz bowiem zanotowano **zwiększenie liczby składanych do inspekcji skarg** i to aż o blisko jedną czwartą. Większość z nich dotyczyła kwestii związanych z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych, co stanowiło odzwierciedlenie tendencji zauważalnej także w wynikach pozostałych kontroli. Skala nieprawidłowości odnośnie wypłaty wynagrodzeń systematycznie wzrasta.

Jak wskazują inspektorzy pracy, ujawnione nieprawidłowości bardzo często powodowane są celowym postępowaniem pracodawcy, jak również wynikają z **nieznajomości i niezrozumienia przepisów**. Do utrzymywania się niekorzystnych tendencji w dużej mierze przyczynia się również **zła sytuacja finansowa** sporej części pracodawców. Jedną z przyczyn jest kryzys ekonomiczny, który negatywnie odbił się na płynności finansowej prowadzonych przez nich przedsiębiorstw. Fakt ten rzutował na sposób i termin wypłacania należnych pracownikom świadczeń. W tym kontekście

może zastanawiać bardzo niewielki odsetek tych pracodawców, którzy skorzystali z rozwiązań prawnych **pakietu antykryzysowego**, umożliwiających zmniejszenie obciążeń związanych z zatrudnianiem pracowników.

Przedstawione nieprawidłowości mają ściśle związek z ujawnionym, w połowie kontrolowanych podmiotów, **nieprowadzeniem lub nierzetelnym prowadzeniem ewidencji czasu pracy**. Uchybienia w tym zakresie nie pozwalają na ustalenie rzeczywistej skali naruszeń przepisów o wypłacie świadczeń pracowniczych. Jest to bardzo często wynik świadomych działań, zmierzających do zredukowania wydatków na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne. Z drugiej jednak strony, niepokojąco często stwierdza się **przyzwolenie pracowników** na tego rodzaju postępowanie, co umożliwia im otrzymywanie części wynagrodzenia poza oficjalną listą płac.

Dla wyeliminowania przedstawionych nieprawidłowości, w naszej ocenie, nie wystarczy tylko konsekwentne realizowanie przez PIP działań kontrolno-nadzorczych. Nie mniej istotne są bowiem ustabilizowanie sytuacji gospodarczej, pozytywne prognozy ekonomiczne i zastosowanie rozwiązań systemowych.

W porównaniu z 2009 r. nieznacznie — o 2 pkt proc. (z 20 do 18%) — spadł odsetek podmiotów, w których ujawniono w roku sprawozdawczym **nielegalne zatrudnienie** lub nielegalną inną pracę zarobkową. Niezależnie od poprawy skuteczności działań kontrolnych inspektorów pracy należy podkreślić, że było to związane z pewną stabilizacją na rynku pracy (wg danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, stopa bezrobocia na koniec 2010 r. była tylko nieznacznie, tj. o 0,2 pkt proc., wyższa niż w końcu 2009 r.). Wieloletnie doświadczenia wskazują, że **wzrost bezrobocia jest świadomie wykorzystywany przez część pracodawców, którzy dyktują niekorzystne dla pracowników i często niezgodne z prawem warunki i formy zatrudnienia**.

Należy jednak stwierdzić, że w zakresie wielu badanych zagadnień skala stwierdzonych naruszeń przepisów była wyższa niż w 2009 r. W szczególności:

- o 1/3 wzrosła liczba podmiotów, w których ujawniono nieprawidłowości dot. **zgłaszania do ubezpieczenia społecznego**;
- o 18% zwiększyła się liczba stwierdzonych przypadków podjęcia przez bezrobotnych

zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej — **bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy;**

- o 13% wzrosła liczba podmiotów, gdzie wykazano **zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę;**
- o 1/4 zwiększyła się liczba objętych kontrolą osób, za które **nie odprowadzono składek na Fundusz Pracy.**

Podtrzymujemy opinię, że **w celu ograniczenia zjawiska nielegalnego zatrudnienia, należy dokonać zmian w obowiązujących przepisach**, zwłaszcza w zakresie zatrudniania i zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego (wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę na piśmie oraz zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego — **przed dopuszczeniem do pracy**). Ponadto należałoby rozważyć możliwość **ustanowienia innych, bardziej dotkliwych sankcji z tytułu nielegalnego zatrudnienia**, jak np.: zwrot otrzymanej pomocy publicznej (w tym środków z funduszy unijnych, dotacji czy ulg podatkowych), wyeliminowanie przedsiębiorcy z udziału w zamówieniach publicznych, brak możliwości korzystania z pomocy stażystów skierowanych przez urząd pracy itp.

Państwowa Inspekcja Pracy ma duże trudności z ustaleniem treści zawartego stosunku zatrudnienia. W obecnym stanie prawnym nie ma bowiem domniemania istnienia stosunku pracy. Ponadto **pracownicy często wycofują się z deklaracji, że ich zatrudnienie nosi cechy umowy o pracę**, a czynią to z braku świadomości prawnej bądź w obawie przed utratą jakiegokolwiek zatrudnienia. Ma to istotne znaczenie w sytuacji powództw wnoszonych przez inspektorów pracy do sądu — o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wycofanie się pracownika z popierania powództwa inspektora pracy skutkuje oddaleniem tego powództwa.

Za konieczne należy również uznać **zniesienie barier** utrudniających prowadzenie przez Państwową Inspekcję Pracy skutecznej działalności kontrolnej w obszarze legalności zatrudnienia.

Doświadczenia z kontroli przeprowadzonych w latach 2009–2010 pozwalają stwierdzić, że uprawnienia inspektorów pracy — w kontekście spodziewanych efektów działania — nie w pełni są

dostosowane do realiów kontroli legalności zatrudnienia; dotyczy to w szczególności:

- ograniczenia lub braku możliwości kontroli legalności wykonywania pracy na rzecz podmiotu o nieustalonym statusie prawnym, co wynika z zawężenia uprawnień PIP wyłącznie do kontroli pracodawców oraz przedsiębiorców, na rzecz których wykonywana jest praca przez osoby fizyczne;
- zawartego w *ustawie o swobodzie działalności gospodarczej* obowiązku zawiadomienia przedsiębiorcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli oraz obowiązku doręczenia mu upoważnienia do kontroli, co do zasady — przed jej rozpoczęciem.

Do bardziej skutecznego zwalczania nielegalnego zatrudnienia mogłoby się przyczynić przyznanie kompetencji w tym zakresie — obok Państwowej Inspekcji Pracy — także jednej ze służb mundurowych (np. Policji, ewentualnie inspektorom kontroli skarbowej). Tego typu służby dysponują bowiem **uprawnieniami w kwestii prowadzenia czynności operacyjno-rozpoznawczych oraz stosowania środków przymusu bezpośredniego.**

Niezależnie od działalności kontrolnej, na szeroką skalę powinny być prowadzone działania informacyjne, mające uświadomić potencjalnym pracownikom skalę zagrożeń wynikających z pracy „na czarno” — zarówno teraźniejszych (brak ochrony prawnej, problemy z uzyskaniem świadczeń w przypadku choroby, wypadku przy pracy itd.), jak i przyszłych (niskie świadczenia emerytalno-rentowe lub ich brak).

Inspekcja pracy będzie kontynuować organizację spotkań informacyjno-edukacyjnych dla osób poszukujących pracy. Z punktu widzenia efektu prewencyjnego bardzo istotną rolę odgrywa bowiem popularyzowanie wiedzy w zakresie przysługujących im praw oraz obowiązków drugiej strony.

Rok 2010 to kolejny rok, w którym odnotowano znaczny **wzrost liczby stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. Poważne zwiększenie skali nieprawidłowości dotyczyło zwłaszcza nielegalnej pracy obcokrajowców na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę. W tym kontekście warto zaznaczyć, że dopiero w 2010 r. — ze względu na brzmienie przepisów przejściowych — znalazły pełne zastosowanie zmodyfikowane zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce, wprowadzone *ustawą z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie*

ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Znowelizowana ustawa w szczególności rozszerzyła katalog warunków zamieszczanych w zezwoleniach na pracę, np. o wysokość wynagrodzenia cudzoziemca oraz rodzaj umowy, jaka powinna zostać z nim zawarta.

Z powodu występujących nadal trudności związanych z prowadzeniem skutecznych kontroli pracodawców zagranicznych spoza obszaru UE/EOG, którzy delegują swoich pracowników na terytorium Polski, za konieczne należy uznać podjęcie **dalszych prac legislacyjnych w celu udoskonalenia przepisów dotyczących delegowania pracowników z państw trzecich do pracy w Polsce** oraz obowiązujących w tym zakresie procedur kontrolnych.

Mając na uwadze konieczność zapewnienia odpowiedniej ochrony cudzoziemcom podejmującym pracę na terytorium Polski, zasadne jest podtrzymanie zgłaszanych uprzednio wniosków dot. ustawowej gwarancji uzyskania umowy w formie pisemnej (oraz jej tłumaczenia na zrozumiały język) również dla cudzoziemców nie objętych obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę, w tym pracujących na podstawie oświadczeń (dotychczas gwarancję taką mają wyłącznie obcokrajowcy zobowiązani do uzyskania zezwoleń).

Z punktu widzenia ochrony cudzoziemców duże korzyści może przynieść także tocząca się w ostatnim czasie dyskusja nad ewentualnym zniesieniem bądź złagodzeniem sankcji wobec obcokrajowców nielegalnie wykonujących pracę w sytuacjach wymuszonych przez pracodawcę (np. w razie skierowania cudzoziemca do innej pracy niż określona w zezwoleniu bez dopełnienia przez podmiot zatrudniający obowiązków informacyjnych względem wojewody lub w przypadku zatrudnienia bez pisemnej umowy). **Państwowa Inspekcja Pracy opowiada się za przyjęciem rozwiązania, by cudzoziemiec nie ponosił odpowiedzialności za wykonanie obowiązków, które na nim nie spoczywają i na których spełnienie nie ma wpływu.**

Pozytywnych tendencji w zakresie ograniczenia skali zjawiska nielegalnego zatrudniania cudzoziemców oraz naruszania ich praw pracowniczych można się spodziewać w związku z **wdrożeniem do polskiego prawa dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 2009/52/WE** z dnia 18 czerwca 2009 r., przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (termin

implementacji dyrektywy upływa 20 lipca 2011 r.). Powołana dyrektywa przewiduje dotkliwe środki karne, jak np. wykluczenie pracodawcy z postępowań o zamówienia publiczne czy konieczność zwrotu świadczeń, pomocy lub dotacji (w tym również z funduszy UE). Nowe regulacje mają także ułatwić cudzoziemcom dochodzenie roszczeń z tytułu wynagrodzenia i innych należności związanych z pracą.

Podstawową przesłanką aktywności PIP w obszarze **bezpieczeństwa i higieny pracy** w 2010 r. było zapewnienie konstytucyjnego prawa pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Stąd też **kontrole koncentrowały się na sektorach gospodarki i poszczególnych zakładach, gdzie ryzyko zawodowe jest największe**. Następstwa naruszeń przepisów w tej grupie przedsiębiorstw mogą mieć szczególnie dotkliwe — zarówno dla samych pracowników, jak i ich rodzin — skutki w postaci wypadków, także śmiertelnych i ciężkich.

Intensywnym i wszechstronnym formom oddziaływania inspekcji podlegało **budownictwo**, ponieważ należy ono do najbardziej wypadkogennych. Inspektorzy pracy systematycznie nadzorowali też **inwestycje powstające dla potrzeb EURO 2012**.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że naruszenia prawa nadal najczęściej dotyczą wykonywania prac na wysokości, z użyciem rusztowań i na dachach, robót ziemnych i w wykopach oraz kwalifikacji osób obsługujących sprzęt budowlany.

Głównymi przyczynami nieprawidłowości są: pośpiech narzucany terminami zakończenia inwestycji, lekceważenie krótkotrwałych zagrożeń charakterystycznych dla tymczasowych stanowisk pracy, zatrudnianie osób bez przygotowania zawodowego. Istotną rolę odgrywa także wielość podmiotów obecnych na terenie budowy. **Długi łańcuch podwykonawców sprawia, że rozmywa się odpowiedzialność za stan warunków pracy**, występują ponadto trudności z nadzorowaniem i koordynowaniem robót przez kierownika budowy.

Niewątpliwy wpływ na taki stan mają przepisy o zamówieniach publicznych, na podstawie których odbywają się **przetargi na inwestycje**. Nie wymagają one od oferentów wyodrębniania planowanych kosztów w zakresie bezpieczeństwa pracy, odpowiednich do sposobu prowadzenia robót.

Dążenie do przedstawienia korzystnej cenowo oferty, konkurencyjnej wobec innych, powoduje zwykle ograniczanie środków na właściwe zabezpieczenie stanowisk pracy.

Stwierdzone nieprawidłowości zostały usunięte w rezultacie działań PIP. Jednak z powodu specyfiki tej sekcji gospodarki, a przede wszystkim tymczasowości stanowisk pracy, trudno jest osiągnąć trwałe efekty. Identyczne lub podobne uchybienia pojawiają się bowiem nawet na kolejnych etapach tej samej budowy. W związku z tym w roku sprawozdawczym włączono do różnorodnych przedsięwzięć kontrolno-nadzorczych w budownictwie krótkie kontrole. Są one ukierunkowane na ujawnienie i eliminację nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników. **Powtarza się je aż do uzyskania zadowalających efektów.** Ponadto w przypadkach stwierdzenia rażących błędów czy też zaniedbań, które spowodowały zagrożenie życia lub zdrowia, kierowane są przez PIP do Głównego Inspektora Nadzoru Budowlanego stosowne informacje w celu podjęcia działań dot. **wszczęcia postępowania w stosunku do osób pełniących samodzielne funkcje w budownictwie.** W roku sprawozdawczym dotyczyło to 5 kierowników budowy, którzy dopuścili do wykonania przez pracowników robót w warunkach bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia. W wyniku tego doszło do wypadków przy pracy, w tym ze skutkami śmiertelnymi.

Aby skuteczniej zapobiegać zdarzeniom wypadkowym na budowach realizowanych dla potrzeb EURO 2012, nawiązana została **bezpośrednia współpraca z inwestorami i generalnymi wykonawcami.** Jej celem jest włączenie wszystkich uczestników procesu budowlanego w zapewnienie bezpieczeństwa na etapie przygotowania inwestycji, jej realizacji i przekazania do użytkowania. Przyjęte zasady mają pozytywny wpływ na małe firmy, które muszą dostosować się do *dobrych praktyk* narzuconych przez generalnego wykonawcę, a tym samym przestrzegać przepisów. Zasady te przenoszone są także na inne, duże inwestycje. W efekcie na budowach angażowane są specjalistyczne firmy, zatrudniani fachowi koordynatorzy ds. bhp, a zagadnienia związane z bezpieczeństwem na bieżąco są konsultowane z inspektorami pracy. Dlatego nie dziwi fakt, że **zdecydowanie mniej naruszeń prawa stwierdzono w przypadku budów realizowanych przez duże, profesjonalne przedsiębiorstwa,** z wieloletnią działalnością w branży, inwestujące w nowoczesny sprzęt i technologie.

Przedsięwzięcia podjęte w ramach „Strategii działań prewencyjnych PIP w budownictwie” doprowadziły do podpisania przez duże firmy budowlane **„Deklaracji w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie”**, której zamierzeniem jest wdrożenie wspólnego programu ograniczenia wypadkowości, wymiana *dobrych praktyk*, ujednoclenie podejścia do zagadnień bezpieczeństwa pracy, a przede wszystkim oddziaływanie na podwykonawców małych firm budowlanych, gdzie wypadkowość jest największa.

W pozostałych zakładach różnych branż charakteryzujących się dużym nasileniem zagrożeń zawodowych — znacznymi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami częstotliwości wypadków — prowadzono **wzmocniony nadzór** jako jedną z form zapobiegania naruszeniom prawa. W roku sprawozdawczym objęto nim 75 zakładów. Z dokonanych przez inspektorów pracy ustaleń wynika, że obok poważnych problemów bezpieczeństwa, związanych z procesami technologicznymi oraz stanem użytkowanych obiektów, występują w nich również uchybienia będące następstwem niezajomości zagrożeń oraz złej organizacji pracy. Zastosowane przez inspektorów środki pozwoliły na likwidację lub przynajmniej ograniczenie zagrożeń, w wyniku czego **już w pierwszym roku wzmoczonego nadzoru uzyskano poprawę w większości zakładów.** Można oczekiwać, że kontynuowane w kolejnych latach działania kontrolne (a także doradcze i informacyjne) motywujące pracodawców do stałej dbałości o warunki pracy, pozwolą na utrwalenie korzystnych zmian.

W obszarze szczególnego zainteresowania PIP znalazły się **małe zakłady (do 49 osób), w których dochodziło do wypadków przy pracy, zwłaszcza mających cechy powtarzalności.** W znacznej części tych zakładów nie przestrzegano obowiązku niezwłocznego przystępowania do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków. Szczególnie pejoratywnym zjawiskiem było nieujawnianie wszystkich przyczyn wypadków, w tym stwarzających możliwość zaistnienia podobnych zdarzeń w przyszłości. Ponadto zastrzeżenia budziły dobór i realizacja środków profilaktycznych. Poprzestawano bowiem na ogólnych zaleceniach, np. informowano poszkodowanego o potrzebie zachowania uwagi podczas pracy, co oczywiście nie przynosiło trwałych efektów prewencyjnych.

Wyniki kontroli wskazują na stopniowy spadek nieprawidłowości polegających na braku oceny **ryzyka zawodowego**. Natomiast pracodawcy wciąż traktują ocenę ryzyka jako wymóg formalny i nie dostrzegają jej znaczenia w procesie zarządzania bezpieczeństwem pracy. Brakuje im także niezbędnej wiedzy do prawidłowego przeprowadzenia takiej oceny, a osoby wykonujące zadania służby bhp, które dokonują oceny ryzyka zawodowego zbyt często korzystają z gotowych wzorów dla określonych stanowisk, nieadekwatnych do specyfiki zakładu. Toteż tylko co druga ze sprawdzonych przez inspektorów pracy dokumentacji oceny ryzyka była zweryfikowana pod kątem zagrożenia, którego aktywizacja doprowadziła do spowodowania urazu. **Brak pełnej analizy okoliczności i przyczyn wypadków oraz powierzchowna, szablonoowa dokumentacja dotycząca oceny ryzyka zawodowego**, powodują w konsekwencji niepodejmowanie przez pracodawców konkretnych działań dla poprawy bezpieczeństwa. Co ważniejsze, wielu z nich nie ma świadomości, że takie działania są niezbędne.

Błędy w zakresie oceny ryzyka zawodowego rzutowały także na bezpieczeństwo pracy pracowników **zakładów branży meblowej oraz produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szklanych** zatrudnionych w narażeniu na czynniki fizyczne (hałas, drgania mechaniczne), chemiczne i pyły. Istotną trudność sprawiała pracodawcom pełna identyfikacja występujących w zakładzie czynników szkodliwych, w szczególności chemicznych. W konsekwencji czynniki te nie były typowane do przeprowadzenia pomiarów, a pracownicy otrzymywali niepełne informacje o zagrożeniach związanych z ich użytkowaniem bądź nie mieli takiej wiedzy w ogóle.

W aspekcie wypadków przy pracy zwracają uwagę wyniki dokonanej w 2010 r. przez inspektorów pracy oceny dot. **spełnienia minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez maszyny do obróbki plastycznej metali**. Ocena ta wykazała, że pracodawcy nie dostosowali do wymagań przepisów ponad jednej czwartej (28%) maszyn tej grupy. Duży odsetek nieprawidłowości dotyczył braku wyposażenia maszyn w osłony i urządzenia ochronne zabezpieczające przed dostępem pracownika do stref niebezpiecznych, a przecież wiąże się to niejednokrotnie z wypadkami osób, które je obsługują.

O zróżnicowanym poziomie respektowania prawa świadczą też dane z kontroli prowadzonych w ramach **nadzoru rynku**, którym podlegają nowe

maszyny, urządzenia i środki ochrony indywidualnej wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku od 1 maja 2004 r.

Wyroby wytwarzane przez rzetelnych producentów spełniają zasadnicze wymagania bezpieczeństwa w zakresie konstrukcji i budowy. Obok nich, **w obrocie dostępne są wyroby wadliwe**, bez odpowiedniej dokumentacji i instrukcji przeznaczonych dla użytkowników. Ponieważ są one zwykle tańsze, pracodawcy nabywają je z chęci obniżenia kosztów prowadzonej działalności.

Warunków zatrudnienia **osób niepełnosprawnych** nadal nie można uznać za zadowalające, jakkolwiek w omawianym okresie **w zakładach ubiegających się o status** zakładu pracy chronionej lub aktywności zawodowej i przystosowujących stanowiska do potrzeb pracowników niepełnosprawnych, naruszenia prawa występowały sporadycznie. Relatywnie jednak **więcej nieprawidłowości**, zwłaszcza związanych ze stanem technicznym budynków i pomieszczeń oraz dostosowaniem wyposażenia stanowisk pracy do dysfunkcji pracowników, inspektorzy PIP stwierdzili **w zakładach już posiadających status zakładu pracy** chronionej. Pracodawcy tej grupy zakładów tłumaczyli się brakiem środków finansowych na inwestycje i bieżące remonty. Należy podkreślić, że znaczna część uchybień (ok. 40%) została usunięta jeszcze w trakcie trwania kontroli, co wskazuje, że **nieprawidłowości wynikały bardziej z zaniedbań niż ze względów ekonomicznych**.

Podobnie jak w latach ubiegłych, inspektorzy pracy ujawnili naruszenia przepisów bhp w **kopalniach węgla kamiennego**. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim: stanu dróg komunikacyjnych, urządzeń transportowych, obudowy wyrobisk górniczych. Niepokój budzą przypadki niewłaściwego zabezpieczenia urządzeń elektrycznych użytkowanych w wyrobiskach, w których istnieje możliwość wybuchu metanu. Świadczy to o **braku nadzoru i niestety — o ignorowaniu zagrożeń**. Ponadto dużym problem mającym wpływ na bezpieczeństwo pracy w kopalniach jest **nieprzestrzeganie norm czasu pracy** oraz obowiązku udzielania dnia wolnego za przepracowane soboty, niedziele i święta.

Kontrole w **elektrociepłowniach i ciepłowniach energetyki przemysłowej** oraz kontrole rozpoznawcze w **elektrowniach wiatrowych** wykazały niewłaściwy stan ochrony przeciwporażeniowej urządzeń, brak uprawnień kwalifikacyjnych

osób naprawiających i konserwujących urządzenia i instalacje energetyczne oraz odpowiednich środków ochrony indywidualnej, np. rękawic dielektrycznych. Nie wydawano także poleceń pisemnych na prace prowadzone w warunkach szczególnego zagrożenia zdrowia i życia oraz nie prowadzono wykazów takich prac. **Dokumenty te traktowane są przez pracodawców jako drugorzędne, choć niejednokrotnie mają kluczowy wpływ na organizację i bezpieczeństwo pracy.**

W roku sprawozdawczym, **w związku z katastrofą, do jakiej doszło w Elektrowni Dolna Odra S.A.**, gdzie nastąpił wybuch paliwa zawierającego mieszaninę pyłów węgla kamiennego i biomasy, podjęto kontrole w elektrowniach stosujących podobne technologie. Sprawdzone, czy pracodawcy wprowadzili właściwe środki zapobiegające zagrożeniom wybuchem i pożarem, związanym z zastosowaniem na skalę przemysłową nowych paliw. Problemy i nieprawidłowości ujawnione w toku kontroli były przedmiotem spotkania Głównego Inspektora Pracy z dyrektorami elektrowni i elektrociepłowni współpalających biomasę i węgiel kamienny. O wynikach kontroli został też poinformowany Minister Gospodarki oraz Prezes Urzędu Regulacji Energetyki.

Inspektorzy pracy kontrolujący **zakłady o potencjalnie wysokim ryzyku awarii przemysłowej**, w których niebezpieczne substancje (paliwa płynne, gaz skroplony LPG i inne palne gazy, amoniak, chlor) występują w ilościach mniejszych od wymaganych do sklasyfikowania zakładu jako zakładu zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej — uznali za niewystarczające działania podejmowane przez pracodawców w celu ograniczenia ryzyka awarii i jej skutków. Uchybienia polegały m.in. na braku aktualnych i kompleksowych planów postępowania w razie awarii, dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem lub na nieuwzględnieniu w nim i w ocenie ryzyka wszystkich stanowisk pracy, na których jest takie zagrożenie oraz procedur informowania osób i firm z zewnątrz wykonujących określone czynności na terenie zakładu. Warto przy tym zauważyć, że w zakładach, w których niebezpieczne substancje chemiczne są podstawowym elementem procesu technologicznego (rozlewnie gazu płynnego, firmy zajmujące się magazynowaniem i dystrybucją gazu propan-butan) ujawniono znacznie mniej nieprawidłowości niż w zakładach

wykorzystujących je do prowadzenia innego głównego procesu (zakłady spożywcze stosujące amoniak w instalacjach chłodniczych).

Na podstawie analizy wyników kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy można stwierdzić, że **stan bezpieczeństwa pracy — pomimo pewnych symptomów poprawy — nadal odbiega od oczekiwań.**

Na warunki pracy i postawy pracodawców mają największy wpływ dynamicznie zmieniające się realia krajowej gospodarki oraz sytuacja społeczno-ekonomiczna. Spadek zamówień i stagnacja na rynku spowodowane spowolnieniem gospodarczym nie sprzyjają też poszanowaniu prawa. **Wiele firm dąży raczej do obniżenia kosztów swojej działalności, w tym poprzez redukcję nakładów przeznaczonych na bezpieczeństwo pracy.** Przedsiębiorcy, zwłaszcza z małych firm, nie są również skłonni do inwestowania w remonty, nowe technologie czy wymianę parku maszynowego.

Niezależnie od względów finansowych, w ocenie inspektorów pracy najważniejszymi przyczynami nieprawidłowości są: nadal niedostateczna wiedza przedsiębiorców podejmujących działalność gospodarczą w dziedzinie prawa pracy i związanych z tym obowiązków dotyczących zapewnienia należytych warunków bhp; nieodpowiedni nadzór nad prowadzonymi pracami, a czasem wręcz tolerowanie przez osoby z nadzoru odstępstw od przepisów.

Poprawie stanu bezpieczeństwa pracy nie służy również coraz częstsze zastępowanie umów o pracę różnymi umowami o charakterze cywilnoprawnym, a nawet samozatrudnieniem. Zwiększa się również udział, także w firmach produkcyjnych, pracowników tymczasowych oraz ich rotacja. Osoby takie niejednokrotnie dopuszczane są do wykonywania robót bez aktualnych profilaktycznych badań lekarskich bądź przeszkolenia w zakresie bhp.

Jedną z przyczyn przedstawionego stanu rzeczy jest także, jak już wskazano, niedostateczna wiedza pracowników, powodowana częstym **traktowaniem przez pracodawców obowiązku przeszkolenia w zakresie bhp w kategoriach wyłącznie formalnych.** Podejmowane przez PIP działania zmierzające do wprowadzenia nadzoru nad firmami realizującymi ww. szkolenia nie przyniosły, jak dotąd, rezultatu.

Niewłaściwe podejście części pracodawców do spraw bezpieczeństwa pracy wynika też z braku przeświadczenia o korzyściach, jakie zapewnić może troska o zdrowie i życie pracowników. Dla osiągnięcia trwałych efektów niezbędne jest bowiem przekonanie, że **dobrze warunki pracy mają wpływ na pozytywny wizerunek firmy i jej sukces ekonomiczny**.

Przedstawiona sytuacja w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga od Państwowej Inspekcji Pracy dalszych intensywnych i komplementarnych przedsięwzięć polegających m.in. na:

- **koncentracji działań kontrolno-nadzorczych** w tych sektorach gospodarki i zakładach, w których zagrożenia zawodowe i wypadkowe występują w największym nasileniu;
- kontynuowaniu form **krótkotrwałych kontroli** ukierunkowanych na ujawnianie i eliminowanie nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników;
- optymalnym wykorzystaniu środków oddziaływania na pracodawców stosownie do stwierdzonej sytuacji oraz jej przyczyn, w tym **rekontroli** u pracodawców uporczywie i świadomie naruszających przepisy;
- **specjalistycznym nadzorze** nad tymi obszarami, gdzie konieczna jest gruntowna wiedza o występujących zagrożeniach i wysokie kwalifikacje inspektorów pracy (np. budownictwo, górnictwo, chemia, energetyka, nadzór rynku);
- wspieraniu pracodawców we wdrażaniu **dobrych praktyk** w obszarze technicznego bezpieczeństwa pracy;
- stałym **doskonaleniu zawodowym** inspektorów pracy w związku ze zmianami prawa krajowego i unijnego oraz postępem technicznym i technologicznym.

Realizacja zadań **prewencyjnych i promocyjnych** zawartych w programie działania PIP na 2010 r. polegała w szczególności na upowszechnianiu wiedzy o ochronie pracy wśród możliwie największej grupy adresatów oraz udzielaniu wsparcia merytorycznego i motywowaniu uczestników programów PIP do skutecznych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zatrudnionych pracowników. Wyniki takiego podejścia i osiągnięte rezultaty w postaci ogólnej liczby podmiotów objętych działaniami popularyzującymi bezpieczne zachowania w środowisku pracy (w ramach kampanii i programów informacyjno-promocyjnych, konferencji, seminariów i praktycznych pokazów) oraz liczby podmiotów

uczestniczących w programach adresowanych do najbardziej wypadkogennych branż — zobrazowano poniżej:

- 163 tys. podmiotów objętych działalnością prewencyjną i promocyjną PIP w dziedzinie ochrony pracy;
- 27 tys. różnego rodzaju czynności (działań prewencyjnych i promocyjnych) takich jak:
 - popularyzacja wiedzy o ochronie pracy,
 - szkolenia na temat bezpiecznych zachowań w środowisku pracy,
 - spotkania i narady z partnerami społecznymi,
 - wizytowanie miejsc wykonywania prac rolniczych,
 - wsparcie merytoryczne i zachęcanie uczestników programów dot. poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy;
- 128,6 tys. podmiotów — uczestników programów prewencyjnych i promocyjnych koordynowanych na poziomie ogólnokrajowym.

Wśród szczególnie znaczących efektów działań prewencyjnych i promocyjnych PIP w 2010 r. należy wymienić następujące przykłady:

- ponad **1,2 tys. pracodawców** — właścicieli małych zakładów, w których miało miejsce najwięcej wypadków przy pracy — po przeszkoleniu w zakresie zarządzania BHP **rozpoczęło działania naprawcze**,
- 1,5 tys. użytkowanych maszyn zostało **dostosowanych do minimalnych wymagań bhp**,
- ponad **600 pracodawców** (właścicieli mikrozakładów) **uzyskało dyplom PIP** potwierdzający osiągnięcie wymaganego poziomu bezpieczeństwa,
- **220 pracodawców** firm budowlanych uzyskało pozytywną ocenę inspektorów pracy po wdrożeniu **skutecznych rozwiązań organizacyjno-technicznych** zastosowanych przy pracach na wysokości.

Najbardziej medialnym przedsięwzięciem PIP w 2010 r. była **kampania** informacyjna pod hasłem „**Szanuj życie! Bezpieczna praca na wysokości**”, adresowana w szczególności do pracodawców-właścicieli małych firm budowlanych, zatrudniających do 49 pracowników.

Niezwykle ważne okazało się wsparcie przesłania kampanii przez **największe przedsiębiorstwa budowlane** w Polsce oraz ich zaangażowanie

w utrwalanie wysokich standardów BHP w budownictwie, w szczególności w zakresie wpływania na postępowanie podwykonawców. Drugim istotnym akcentem kampanii było znaczące **wsparcie finansowe Zakładu Ubezpieczeń Społecznych**, co umożliwiło przedłużenie okresu emisji spotów reklamowych oraz zwiększenie nakładu publikacji poświęconych budownictwu.

Wyniki oceny efektów ww. kampanii medialnej przeprowadzonej przez ośrodek badania opinii publicznej potwierdziły przyjęte wcześniej założenia, iż **istnieje duże zapotrzebowanie społeczne na podejmowanie w mediach tematu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy**. Zgodnie z wynikami ww. badania, kontakt z przynajmniej jedną formą przekazu hasła „Szacunek życia! Bezpieczna praca na wysokości” potwierdziło 60% respondentów. Jednocześnie **ponad połowa adresatów z tej grupy potwierdziła zamiar zwrócenia większej uwagi na sprawę bezpieczeństwa** przy pracach na wysokości lub podjęcia w tym zakresie konkretnych działań technicznych lub organizacyjnych.

Wciąż istotny, w aspekcie długofalowych działań wśród młodych osób rozpoczynających życie zawodowe, jest program edukacyjny „**Kultura bezpieczeństwa**”, przeznaczony dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych, w tym w szczególności szkół zawodowych o profilu budowlanym.

W zakresie działań informacyjno-promocyjnych w **rolnictwie indywidualnym** rok 2010 przyniósł intensyfikację współpracy z KRUS oraz partnerami społecznymi zaangażowanymi w poprawę bezpieczeństwa w tym sektorze gospodarki. Jednym z efektów współpracy było wydrukowanie przez KRUS (ze środków własnych) i Małopolską Izbę Rolniczą (ze środków unijnych) łącznie 600 tysięcy egzemplarzy wydawnictw PIP adresowanych do rolników indywidualnych.

Zebranie przykładów *dobrych praktyk*, zastosowanych przez uczestniczących w programach

pracodawców, pozwoliło na opracowanie kilkunastu **poradników** zawierających praktyczne wskazówki **dot. zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, m.in. w budownictwie, rolnictwie oraz działalności produkcyjnej — przy obsłudze maszyn**.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy po raz pierwszy dysponowała **zbiorem danych jednostkowych na bazie druku ZUS IWA**, dotyczących zakładów, w których zarejestrowano najwięcej poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Dane te zostały wykorzystane w trakcie realizacji programu prewencyjno-kontrolnego skierowanego do małych firm. Jest to znaczący krok w kierunku optymalnego doboru zakładów do prowadzenia działań prewencyjnych.

Szczególne znaczenie podczas realizacji zadań PIP w zakresie prewencji wypadkowej przypisano **argumentom ekonomicznym**, które mogą skutecznie wspierać wdrażanie zasad systematycznego zarządzania sprawami BHP.

W latach następnych PIP będzie kontynuowała działalność prewencyjną i promocyjną w kluczowych ze względu na wysoką wypadkowość branżach. Podstawowe aspekty skutecznej realizacji celu strategicznego — znaczącego zmniejszenia liczby wypadków przy pracy — to:

- wykorzystywanie dostępnych narzędzi **komunikacji** społecznej do popularyzacji bezpiecznych postaw i zachowań w środowisku pracy;
- rozwijanie **elektronicznych baz danych** umożliwiających optymalny dobór podmiotów-adresatów działań PIP w zakresie **efektywnej prewencji**;
- rozwijanie **partnerstwa** z wszystkimi instytucjami i organizacjami zainteresowanymi osiągnięciem trwałej poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

ZAŁĄCZNIKI



A. STAN OSOBOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY I OŚRODKA SZKOLENIA PIP WE WROCŁAWIU W 2010 R.				
Czynności służbowe	Państwowa Inspekcja Pracy			Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu
	Ogółem	Liczba pracowników GIP	Liczba pracowników OIP	
Ogółem, w tym:	2715	201	2514	58
pracownicy na kierowniczych stanowiskach poza głównymi księgowymi	24	24	-	2
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	48	-	48	-
nadinspektorzy pracy – kierownicy oddziałów	43	-	43	-
pozostałe stanowiska inspektorskie	1510	-	1510	-
stanowiska podinspektorskie	68	-	68	-
pracownicy merytoryczni niewykonujący czynności kontrolnych	456	93	363	10
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	213	35	178	-
służby finansowe, w tym główni księgowi	77	9	68	3
pracownicy administracyjni	216	36	180	16
pracownicy obsługi	60	4	56	24
kadra dydaktyczna	-	-	-	3

B. STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACY PRACOWNIKÓW PIP		
Wyszczególnienie	Liczba osób	Procent ogółu zatrudnionych
WIEK		
do 30 lat	186	7
31–40 lat	804	29,5
41–50 lat	726	27
51–60 lat	722	26,5
powyżej 60 lat	277	10
WYKSZTAŁCENIE		
WYŻSZE w tym:	2394	88
prawnicze	614	22,5
administracyjne	232	8,5
techniczne	1104	41
inne specjalności	444	16
POMATURALNE	61	2
ŚREDNIE	212	8
ZAWODOWE	36	1,5
PODSTAWOWE	12	0,5
STAŻ PRACY W PIP		
do 5 lat	771	28,5
6–10 lat	421	15,5
11–15 lat	679	25
16–20 lat	500	18,5
21–25 lat	170	6
26–30 lat	129	5
ponad 30 lat	45	1,5

Źródło: dane PIP

PRZEPISY OCHRONY PRACY

A. PODSTAWY PRAWNE DZIAŁANIA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2010 R.			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy	13.04.2007	01.07.2007 01.06.2007	Dz. U. Nr 89, poz. 589 ze zm.
Ustawa – Kodeks pracy	26.06.1974	01.01.1975	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.
Ustawa – Kodeks karny	06.06.1997	01.09.1998	Dz. U. Nr 88, poz. 553 ze zm.
Ustawa – Kodeks postępowania karnego	06.06.1997	01.09.1998 01.01.2009	Dz. U. Nr 89, poz. 555 ze zm.
Ustawa – Kodeks wykroczeń	20.05.1971	01.01.1972	Dz. U. z 2007 r. Nr 109, poz. 756 ze zm. Dz. U. z 2010 r. Nr 46, poz. 275 ze zm.
Ustawa – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	24.08.2001	17.10.2001	Dz. U. z 2008 r. Nr 133, poz. 848 ze zm.
Ustawa – Kodeks postępowania administracyjnego	14.06.1960	01.01.1961	Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 ze zm.
Ustawa o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	17.06.1966	01.01.1967	Dz. U. z 2005 r. Nr 229, poz. 1954 ze zm.
Ustawa – Kodeks postępowania cywilnego	17.11.1964	01.01.1965	Dz. U. Nr 43, poz. 296 ze zm.
Ustawa – Prawo budowlane	07.07.1994	01.01.1995	Dz. U. z 2006 r. Nr 156, poz. 1118 ze zm. Dz. U. z 2010 r. Nr 243, poz. 1623
Ustawa – Prawo energetyczne	10.04.1997	05.12.1997 04.06.1997 01.01.1999	Dz. U. z 2006 r. Nr 89, poz. 625 ze zm.
Ustawa – Prawo atomowe	29.11.2000	01.01.2002 02.02.2001 19.01.2003	Dz. U. z 2007 r. Nr 42, poz. 276 ze zm.
Ustawa o odpadach	27.04.2001	01.10.2001	Dz. U. z 2007 r. Nr 39, poz. 251 ze zm. Dz. U. z 2010 r. Nr 185, poz. 1243 ze zm.
Ustawa o produktach biobójczych	13.09.2002	01.12.2002 01.05.2004	Dz. U. z 2007 r. Nr 39, poz. 252 ze zm.
Ustawa o transporcie drogowym	06.09.2001	01.01.2002 01.11.2001 01.05.2002	Dz. U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874 ze zm.
Ustawa o transporcie kolejowym	28.03.2003	01.06.2003 01.05.2004	Dz. U. z 2007 r. Nr 16, poz. 94 ze zm.
Ustawa o zakładach opieki zdrowotnej	30.08.1991	15.01.1992	Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.
Ustawa – Karta Nauczyciela	26.01.1982	01.02.1982	Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.
Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej	02.07.2004	21.08.2004 01.01.2005 01.01.2007 01.10.2008	Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zm. Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 ze zm.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	20.04.2004	01.06.2004 30.04.2004 01.05.2004 01.09.2004 01.01.2005	Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.
Ustawa o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń	22.07.2006	06.09.2006 01.01.2007	Dz. U. Nr 149, poz. 1076 ze zm.
Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców	01.07.2009	22.08.2009	Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.
Ustawa o czasie pracy kierowców	16.04.2004	01.05.2004	Dz. U. Nr 92, poz. 879 ze zm.
Ustawa o systemie oceny zgodności	30.08.2002	07.10.2002 01.01.2003 01.05.2004	Dz. U. z 2004 r. Nr 204, poz. 2087 ze zm. Dz. U. z 2010 r. Nr 138, poz. 935 ze zm.
Ustawa o emeryturach pomostowych	19.12.2008	01.01.2009 15.01.2009 01.01.2010	Dz. U. Nr 237, poz. 1656
Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych	23.05.1991	09.10.1991	Dz. U. Nr 61, poz. 258 ze zm.
Ustawa o żegludze śródlądowej	21.12.2000	25.04.2001	Dz. U. z 2006 r. Nr 123, poz. 857 ze zm.
Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych	22.06.2001	25.07.2001 26.10.2001	Dz. U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233 ze zm.
Ustawa o związkach zawodowych	23.05.1991	27.07.1991	Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.
Ustawa o społecznej inspekcji pracy	24.06.1983	30.06.1983	Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.
Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	04.03.1994	01.01.1994	Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.
Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	23.05.1991	27.07.1991	Dz. U. Nr 55, poz. 236 ze zm.
Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	27.08.1997	01.01.1998	Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 ze zm. Dz. U. z 2010 r. Nr 214, poz. 1407 ze zm.
Konwencja MOP (nr 81) dot. inspekcji pracy w przemyśle i handlu (przyjęta w Genewie 11.07.1947 r.)	11.07.1947	02.06.1996	Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450
Konwencja MOP (nr 129) dot. inspekcji pracy w rolnictwie (przyjęta w Genewie 25.06.1969 r.)	25.06.1969	02.06.1996	Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 452
Konwencja MOP (nr 178) dot. inspekcji warunków pracy i życia marynarzy (przyjęta w Genewie 22.10.1996 r.)	22.10.1996	09.08.2003	Dz. U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1472
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	26.09.1997	24.04.1998 24.10.1999	Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	01.07.2009	03.07.2009	Dz. U. Nr 105, poz. 870
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych	04.04.2001	05.05.2001	Dz. U. Nr 34, poz. 408
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	19.12.2007	01.01.2008	Dz. U. Nr 247, poz. 1835

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie trybu i form współdziałania niektórych organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia	28.12.2007	01.01.2008	Dz. U. Nr 250, poz. 1870
Zarządzenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy, w tym: – zarządzenie zmieniające	27.08.2007 23.01.2009	27.08.2007 02.02.2009	M. P. Nr 58, poz. 657 M. P. Nr 8, poz. 76
Zarządzenie Nr 16 Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ustalenia siedzib i zakresu właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy	03.12.2007	12.12.2007	M. P. Nr 92, poz. 1006
Zarządzenie Nr 18 Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ustalenia wzoru legitymacji służbowej pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne	03.12.2007	01.01.2008	M. P. Nr 92, poz. 1007
Zarządzenie Nr 15/2001 Głównego Inspektora Pracy w sprawie trybu wydawania przez Państwową Inspekcję Pracy orzeczeń o dopuszczeniu statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy	26.09.2001	26.09.2001	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 32
Zarządzenie Nr 12/2004 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia wzorów decyzji inspektora pracy w postępowaniu dotyczącym wniosków podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową, o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia	07.05.2004	07.05.2004	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 26
Zarządzenie Nr 1/2006 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia zasad prowadzenia egzekucji administracyjnej obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi, nakładanych w drodze decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy	03.01.2006	03.01.2006 uchylone z dn. 02.03.2010 w zw. z zarz. 3/2010	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 1, poz. 4
Zarządzenie Nr 13/2007 Głównego Inspektora Pracy w sprawie organizacji przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy	14.11.2007	14.11.2007	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 14
Zarządzenie Nr 14/2007 Głównego Inspektora Pracy w sprawie nadania statutu Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu oraz określenia jego szczegółowej organizacji wewnętrznej, w tym zarządzenia zmieniające: – Nr 10/2008 – Nr 62/2009	22.11.2007 08.05.2008 05.11.2009	22.11.2007 08.05.2008 05.11.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 15 Biuletyn Urzędowy PIP Nr 2, poz. 14 Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 64

Zarządzenie Nr 16/2007 Głównego Inspektora Pracy w sprawie określenia wzorów druków stosowanych w działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zarządzenia zmieniające:	22.11.2007	22.11.2007	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 39/2008	29.10.2008	29.10.2008	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 6/2009	05.03.2009	07.03.2009	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 7/2009	06.03.2009	07.03.2009	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 10/2009	12.03.2009	12.03.2009	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 27/2009	27.04.2009	27.04.2009	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 52/2009	27.08.2009	27.08.2009	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 72/2009	31.12.2009	01.01.2010	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 4/2010	03.03.2010	03.03.2010	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 6/2010	19.04.2010	19.04.2010	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 25/2010	01.07.2010	01.07.2010	www.bip.pip.gov.pl
– Nr 33/2010	09.11.2010	09.11.2010	www.bip.pip.gov.pl
Zarządzenie Nr 15/2008 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia zasad przeprowadzania kontroli zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym oraz wyrażania opinii Okręgowego Inspektora Pracy w sprawie zgody Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego na obniżenie poziomu podłogi poniżej otaczającego terenu oraz zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniu stałej pracy	06.06.2008	06.06.2008	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 2, poz. 18
Zarządzenie Nr 37/2008 Głównego Inspektora Pracy w sprawie powołania Rady do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Głównym Inspektorze Pracy oraz sposobu finansowania jej działalności, w tym zarządzenia zmieniające:	18.09.2008	18.09.2008	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 38
– Nr 11/2009	16.03.2009	16.03.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 2, poz. 12
– Nr 38/2009	04.06.2009	04.06.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 4, poz. 39
– Nr 28/2010	06.09.2010	06.09.2010	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 44
– Nr 31/2010	25.10.2010	25.10.2010	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 47
Zarządzenie Nr 40/2008 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia zasad ponoszenia kosztów związanych z przygotowaniem kandydatów na rzeczoznawców, podnoszeniem kwalifikacji przez rzeczoznawców oraz nadawania uprawnień rzeczoznawcom do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłacania wynagrodzenia, diet i zwrotu kosztów podróży członkom Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczoznawców, w tym zarządzenie zmieniające:	30.10.2008	30.10.2008	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 41
– Nr 64/2009	09.11.2009	09.11.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 66
Zarządzenie Nr 41/2008 Głównego Inspektora Pracy w sprawie powołania członków Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczoznawców oraz wyznaczenia jej przewodniczącego, zastępcy przewodniczącego i sekretarza	30.10.2008	30.10.2008	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 42

Zarządzenie Nr 4/2009 Głównego Inspektora Pracy w sprawie Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, w tym zarządzenia zmieniające: – Nr 69/2009	20.02.2009	20.02.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 1, poz. 4
– Nr 9/2010	01.12.2009	01.12.2009	Biuletyn Urzędowy PIP z 2010 r. Nr 1, poz. 4 Biuletyn Urzędowy PIP Nr 4, poz. 36 Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 43 Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 48
– Nr 27/2010	13.05.2010	13.05.2010	
– Nr 32/2010	20.07.2010	20.07.2010	
	08.11.2010	08.11.2010	
Zarządzenie Nr 8/2009 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustanowienia Nagrody im. Haliny Krahelskiej za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy, w tym zarządzenie zmieniające: – Nr 7/2010	11.03.2009	11.03.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 2, poz. 9
	29.03.2010	29.03.2010	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 4, poz. 34
Zarządzenie Nr 15/2009 Głównego Inspektora Pracy w sprawie zasad badania i analizowania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontroli stosowania przez pracodawców środków zapobiegających tym wypadkom	07.04.2009	07.04.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 16
Zarządzenie Nr 19/2009 Głównego Inspektora Pracy w sprawie powołania Rady Programowo-Metodycznej przy Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu	17.04.2009	17.04.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 20
Zarządzenie Nr 42/2009 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia zasad przeprowadzania kontroli związanych z realizacją przez organy Państwowej Inspekcji Pracy obowiązków wynikających z postanowień ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz zmiany zarządzenia w sprawie określenia wzorów druków stosowanych w działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy	05.06.2009	05.06.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 4, poz. 43 www.bip.pip.gov.pl
Zarządzenie Nr 49/2009 Głównego Inspektora Pracy w sprawie wydawania Biuletynu Urzędowego Państwowej Inspekcji Pracy	27.07.2009	27.07.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 4, poz. 50
Zarządzenie Nr 58/2009 Głównego Inspektora Pracy w sprawie utworzenia Komisji Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie	02.10.2009	02.10.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 60
Zarządzenie Nr 59/2009 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia szczegółowych zasad przeprowadzania przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, będące organami wyspecjalizowanymi w rozumieniu ustawy o systemie oceny zgodności, kontroli wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku oraz zmiany zarządzenia w sprawie określenia wzorów druków stosowanych w działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy	14.10.2009	14.10.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 61 www.bip.pip.gov.pl

Zarządzenie Nr 61/2009 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia szczegółowego trybu nadawania Odznaki Honorowej za Zasługi dla Ochrony Pracy	30.10.2009	30.10.2009	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 5, poz. 63
Zarządzenie Nr 3/2010 Głównego Inspektora Pracy w sprawie ustalenia zasad prowadzenia egzekucji administracyjnej obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, nakładanych w drodze decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy, a także należności z tytułu kar pieniężnych nakładanych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	03.03.2010	03.03.2010	Biuletyn Urzędowy PIP Nr 3, poz. 18
Zarządzenie Nr 40/2010 Głównego Inspektora Pracy w sprawie określenia wzorów druków stosowanych w działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy	31.12.2010	01.01.2011	www.bip.pip.gov.pl
B. PRZEPISY NOWO USTANOWIONE W 2010 R.			
Ustawy			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Ustawa o zmianie zakresu obowiązywania Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r.	05.03.2010	22.05.2010	Dz. U. Nr 76, poz. 491
Ustawa o Służbie Więziennej	09.04.2010	13.08.2010	Dz. U. Nr 79, poz. 523
Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi z maja i czerwca 2010 r.	24.06.2010	09.07.2010	Dz. U. Nr 123, poz. 835 ze zm.
Ustawa o ochronie informacji niejawnych	05.08.2010	02.01.2011 01.01.2013	Dz. U. Nr 182, poz. 1228
Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	03.12.2010	01.01.2011	Dz. U. Nr 254, poz. 1700
Rozporządzenia			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i eksploatacji sieci gazowych oraz uruchamianiu instalacji gazowych gazu ziemnego	28.12.2009	09.04.2010	Dz. U. z 2010 r. Nr 2, poz. 6
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej uchylające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie środowiska	20.01.2010	01.03.2010	Dz. U. Nr 16, poz. 84
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek	02.02.2010	01.03.2010 01.01.2010	Dz. U. Nr 27, poz. 134

Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie wykazu substancji niebezpiecznych wraz z ich klasyfikacją i oznakowaniem	08.02.2010	22.02.2010	Dz. U. Nr 27, poz. 140
Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie szkolenia kierowców wykonujących przewóz drogowy	01.04.2010	03.04.2010	Dz. U. Nr 53, poz. 314
Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego dla niektórych specjalistycznych urządzeń transportu bliskiego	25.03.2010	29.04.2010	Dz. U. Nr 61, poz. 383
Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie systemu oceny ryzyka podmiotów wykonujących przewóz drogowy w zakresie występowania naruszeń dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców	15.04.2010	14.05.2010	Dz. U. Nr 72, poz. 462
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania	27.04.2010	01.07.2010	Dz. U. Nr 82, poz. 537
Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów	07.06.2010	30.06.2010	Dz. U. Nr 109, poz. 719
Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie informacji o preparatach niebezpiecznych, dla których karta charakterystyki nie musi być dostarczona	28.05.2010	07.07.2010	Dz. U. Nr 109, poz. 721
Rozporządzenie Ministra Gospodarki uchylające rozporządzenie w sprawie higieny pracy w zakładach wytwarzających papę smołowcową i używających paku i smoły pogazowej przy produkcji	08.07.2010	10.08.2010	Dz. U. Nr 135, poz. 907
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej	08.07.2010	31.10.2010	Dz. U. Nr 138, poz. 931
Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie szczególnego sposobu postępowania z odpadami medycznymi	30.07.2010	19.08.2010	Dz. U. Nr 139, poz. 940
Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w hutnictwie żelaza i stali	14.07.2010	10.11.2010	Dz. U. Nr 142, poz. 951
Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie wspólnych wskaźników bezpieczeństwa (CSI)	20.07.2010	24.08.2010	Dz. U. Nr 142, poz. 952
Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków i chorób pozostających w związku z pełnieniem służby w Służbie Więziennej	26.07.2010	13.08.2010	Dz. U. Nr 145, poz. 978
Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie stosowania do funkcjonariuszy Służby Więziennej przepisów Kodeksu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	05.08.2010	13.08.2010	Dz. U. Nr 145, poz. 979

Rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie sposobu przechowywania w tymczasowym magazynie materiałów wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego lub znalezionych w trakcie oczyszczania terenów	16.08.2010	21.09.2010	Dz. U. Nr 163, poz. 1102
Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji i realizacji widowisk	15.09.2010	05.10.2011	Dz. U. Nr 184, poz. 1240
Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi w sprawie wykazu substancji aktywnych, których stosowanie w środkach ochrony roślin jest zabronione	22.11.2010	28.12.2010	Dz. U. Nr 235, poz. 1547
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu	15.12.2010	01.01.2011	Dz. U. Nr 244, poz. 1626
Umowy Międzynarodowe i Oświadczenia Rządowe			
Rodzaj i tytuł	Data wydania	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Umowa europejska dotycząca międzynarodowego przewozu śródlądowego drogami wodnymi towarów niebezpiecznych (ADN), zawarta w Genewie dnia 26 maja 2000 r.	26.05.2000	25.07.2010 29.02.2008	Dz. U. Nr 235, poz. 1537
Oświadczenie Rządowe w sprawie mocy obowiązującej Umowy europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu śródlądowymi drogami wodnymi towarów niebezpiecznych (ADN), zawartej w Genewie dnia 26 maja 2000 r.	13.08.2010		Dz. U. Nr 235, poz. 1538
Obwieszczenia opublikowane w Dziennikach Ustaw			
Rodzaj i tytuł	Data wydania		Miejsce opublikowania
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks wykroczeń	16.03.2010		Dz. U. Nr 46, poz. 275
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa	22.04.2010		Dz. U. Nr 77, poz. 512
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oceny zgodności	13.07.2010		Dz. U. Nr 138, poz. 935
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o odpadach	14.09.2010		Dz. U. Nr 185, poz. 1243
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	08.10.2010		Dz. U. Nr 214, poz. 1407
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej	14.10.2010		Dz. U. Nr 220, poz. 1447

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie	27.10.2010		Dz. U. Nr 234, poz. 1536
Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów o sprostowaniu błędów	16.12.2010		Dz. U. Nr 240, poz. 1612
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo budowlane	12.11.2010		Dz. U. Nr 243 poz. 1623
Obwieszczenia opublikowane w Monitorach Polskich			
Rodzaj i tytuł	Data wydania		Miejsce opublikowania
Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w sprawie miesięcznej wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie: – w II kwartale 2010 r.	10.02.2010		M. P. Nr 9, poz. 82
– w III kwartale 2010 r.	08.06.2010		M. P. Nr 44, poz. 630
– w IV kwartale 2010 r.	09.09.2010		M. P. Nr 65, poz. 845
– w I kwartale 2011 r.	08.12.2010		M. P. Nr 97, poz. 1136
Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	17.02.2010		M. P. Nr 10, poz. 103
Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego: – w II kwartale 2010 r.	15.03.2010		M. P. Nr 15, poz. 161
– w III kwartale 2010 r.	19.05.2010		M. P. Nr 41, poz. 596
– w IV kwartale 2010 r.	18.08.2010		M. P. Nr 60, poz. 789
– w I kwartale 2011 r.	22.11.2010		M. P. Nr 90, poz. 1051
Obwieszczenie Ministra Zdrowia w sprawie wykazu substancji czynnych dozwolonych do stosowania w produktach biobójczych oraz produktach biobójczych niskiego ryzyka	02.04.2010		M. P. Nr 34, poz. 484
Obwieszczenie Prezesa Polskiego Komitetu Normalizacyjnego w sprawie wykazu norm zharmonizowanych	10.09.2010		M. P. Nr 67, poz. 852
Inne			
Rodzaj i tytuł	Data wydania		Miejsce opublikowania
Komunikat Ministra Gospodarki o podjęciu przez Radę Ministrów uchwały zmieniającej uchwałę w sprawie ustanowienia programu wieloletniego pod nazwą „Program Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009–2032”	29.04.2010		M. P. Nr 33, poz. 481

C. ZMIANY W OBOWIĄZUJĄCYCH PRZEPISACH WPROWADZONE W 2010 R.			
Ustawy			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Ustawa o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewyftacalności pracodawcy	08.01.2010	19.02.2010	Dz. U. Nr 18, poz.100
Ustawa o zmianie ustawy – Prawo energetyczne oraz o zmianie niektórych innych ustaw	08.01.2010	11.03.2010 09.08.2010 01.01.2011	Dz. U. Nr 21, poz. 104
Ustawa o zmianie ustawy o bezpieczeństwie żywności i żywienia oraz niektórych innych ustaw	08.01.2010	11.03.2010 08.02.2010 20.01.2011	Dz. U. Nr 21, poz. 105
Ustawa o zmianie ustawy o odpadach oraz niektórych innych ustaw	22.01.2010	12.03.2010 01.01.2011 01.01.2013	Dz. U. Nr 28, poz. 145
Ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	08.01.2010	31.03.2010	Dz. U. Nr 40, poz. 223
Ustawa o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw	12.02.2010	03.04.2010	Dz. U. Nr 43, poz. 246
Ustawa o zmianie ustawy o ochronie przeciwpożarowej	19.02.2010	24.04.2010	Dz. U. Nr 57, poz. 353
Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych	20.05.2010	16.07.2010	Dz. U. Nr 105, poz. 655
Ustawa o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy	29.04.2010	01.01.2011	Dz. U. Nr 109, poz. 708
Ustawa o zmianie ustawy o wyrobach budowlanych oraz ustawy o systemie oceny zgodności	21.05.2010	30.12.2010	Dz. U. Nr 114, poz. 760
Ustawa o zmianie ustawy – Prawo budowlane	06.05.2010	06.08.2010	Dz. U. Nr 121, poz. 809
Ustawa o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi z maja i czerwca 2010 r. oraz ustawy o wspieraniu rozwoju obszarów wiejskich z udziałem środków Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich	12.08.2010	13.08.2010	Dz. U. Nr 148, poz. 993
Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks wykroczeń	22.07.2010	20.09.2010	Dz. U. Nr 152, poz. 1017
Ustawa o zmianie ustawy o transporcie drogowym	05.08.2010	22.09.2010	Dz. U. Nr 164, poz. 1107
Ustawa o zmianie ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców	29.10.2010	01.12.2010	Dz. U. Nr 219, poz. 1445
Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	24.09.2010	01.01.2011	Dz. U. Nr 224, poz. 1459
Ustawa o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa	22.10.2010	01.01.2011	Dz. U. Nr 225, poz. 1463
Ustawa o zmianie ustawy o produktach biobójczych oraz ustawy o zmianie ustawy o produktach biobójczych	29.10.2010	15.12.2010	Dz. U. Nr 225, poz. 1464

Ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych ustaw	29.10.2010	01.01.2011 01.03.2011 01.06.2011 01.01.2012	Dz. U. Nr 226, poz. 1475
Ustawa o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej	22.10.2010	22.12.2010	Dz. U. Nr 230, poz. 1507
Ustawa o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej	26.11.2010	01.01.2011 17.12.2010 01.03.2011 01.05.2011 01.01.2012	Dz. U. Nr 238, poz. 1578
Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy	25.11.2010	01.01.2011	Dz. U. Nr 249, poz. 1655
Ustawa o zmianie ustawy o transporcie drogowym	03.12.2010	01.01.2011 28.12.2010	Dz. U. Nr 249, poz. 1656
Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw	16.12.2010	01.02.2011 31.07.2011	Dz. U. Nr 257, poz. 1725
Rozporządzenia			
Rodzaj i tytuł przepisu	Data uchwalenia	Data obowiązywania	Miejsce opublikowania
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach państwowej sfery budżetowej	20.01.2010	01.03.2010	Dz. U. Nr 16, poz. 85
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych	20.01.2010	03.02.2010	Dz. U. Nr 16, poz. 86
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków	26.03.2010	01.04.2010	Dz. U. Nr 50, poz. 304
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu	24.03.2010	29.04.2010	Dz. U. Nr 61, poz. 378
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych	30.03.2010	05.05.2010	Dz. U. Nr 64, poz. 398
Rozporządzenie Ministra Infrastruktury zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać drogowe obiekty inżynierskie i ich usytuowanie	01.04.2010	29.04.2010	Dz. U. Nr 65, poz. 408
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach organizacyjnych	13.05.2010	02.06.2010	Dz. U. Nr 84, poz. 548

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej resortu spraw wewnętrznych i administracji	13.05.2010	18.05.2010	Dz. U. Nr 84, poz. 549
Rozporządzenie Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie działań podejmowanych w związku z zatrzymaniem wyrobów, co do których istnieją uzasadnione okoliczności wskazujące, że nie spełniają one zasadniczych lub innych wymagań	22.06.2010	28.07.2010	Dz. U. Nr 125, poz. 843
Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach górniczych	25.06.2010	14.08.2010	Dz. U. Nr 126, poz. 855
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy	29.07.2010	21.08.2010	Dz. U. Nr 141, poz. 950
Rozporządzenie Ministra Gospodarki zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobów i warunków bezpiecznego użytkowania i usuwania wyrobów zawierających azbest	05.08.2010	18.09.2010	Dz. U. Nr 162, poz. 1089
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach	18.10.2010	01.09.2011	Dz. U. Nr 215, poz. 1408
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy	08.11.2010	07.12.2010	Dz. U. Nr 218, poz. 1440
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę	09.12.2010	14.12.2010	Dz. U. Nr 236, poz. 1559
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców	09.12.2010	14.12.2010	Dz. U. Nr 236, poz. 1560
Rozporządzenie Ministra Zdrowia zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy	08.12.2010	21.12.2010	Dz. U. Nr 240, poz. 1611

Realizacja harmonogramu zadań kontrolnych PIP w 2010 r.

Temat	Liczba zaplanowanych kontroli tematycznych z harmonogramu	Liczba przeprowadzonych kontroli tematycznych z harmonogramu	Stopień realizacji harmonogramu
Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych	4180	5740	137%
Kontrole dot. budowy i remontów dróg	695	991	143%
Nadzór inwestycji związanych z EURO 2012	93	175	188%
Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców	480	659	137%
Wzmoczony nadzór	161	167	106%
Funkcjonowanie ustawy antykryzysowej – kontrole zakładów różnych branż	540	582	108%
Wynagrodzenia i inne świadczenia – kontrole placówek ochrony zdrowia	261	283	108%
Wynagrodzenia i inne świadczenia – kontrole zakładów różnych branż	1415	1680	119%
Czas pracy – kontrole placówek ochrony zdrowia	246	295	120%
Czas pracy – kontrole zakładów różnych branż	1140	1386	122%
Energetyka przemysłowa	187	201	108%
Energetyka – kontrole elektrowni wiatrowych	44	50	114%
Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 49 osób), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy – kontrole	1390	1625	117%
Kontrole zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej, w tym zakładów z branży naftowej – produkty ropochodne (bez LPG)	166	27	107%
Kontrole zakładów o potencjalnie wys. ryzyku poważnej awarii przemysłowej, w tym z branży naftowej – gaz skroplony propan-butan (np. rozlewnie LPG)		31	
Kontrole zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej, w tym z branży naftowej – amoniak		101	
Kontrole zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej, w tym z branży naftowej – chlor		19	
Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi – kontrole zakł. produkcji mebli	398	461	116%
Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi – kontrole zakł. produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szklanych	111	126	114%
Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do obróbki plastycznej metali	483	577	119%
Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn do obróbki plastycznej metali	310	407	131%
Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla rękawic ochronnych	464	595	128%

Realizacja harmonogramu działań prewencyjnych PIP w 2010 r.

Temat	Liczba podmiotów zaplanowanych do objęcia działaniami	Liczba podmiotów objętych działaniami PIP	Stopień realizacji harmonogramu
Kampania informacyjno-prewencyjna w budownictwie	3850	8792	228%
Kampania prewencyjna: czas pracy a wypadki drogowe	900	2857	317%
Kampania informacyjna związana z wejściem w życie „Pakietu antykryzysowego”	1040	2233	215%
Program prewencyjny dla małych firm	1135	4052	357%
Program informacyjno-prewencyjny dla zakładów branży meblowej oraz firm produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szklanych	470	2277	485%
Działania wspomagające kontrole dot. wymagań zasadniczych i minimalnych	1080	3060	283%
Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	5195	14 643	282%
Program informacyjno-promocyjny „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”	17 325	81 579	471%
Program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”	700	6215	888%
Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy	4271	9081	213%
Ogólna liczba podmiotów objętych działaniami PIP	35 966	128 574	358%

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	Liczba										wniosków w wystąpieniach		
	kontroli	decyzji			sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo Budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³						
		ogółem ¹	w tym:					nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
			wstrzymanie prac	skierowania pracowników do innych prac									
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11				
Ogółem, w tym:	95 273	346 655	9519	4902	9377	276	33	60 618	333 496				
1. Rolnictwo i leśnictwo	1608	6554	192	101	88	1	0	1065	5626				
2. Górnictwo, wydobywanie	422	2132	14	21	44	0	0	241	1017				
3. Przetwórstwo przemysłowe	20 864	106 478	1798	887	3443	55	18	13 883	74 838				
4. Wytwarzanie energii	555	3678	18	18	4	0	1	347	1460				
5. Dostawa wody	1088	4622	82	38	61	4	1	711	3864				
6. Budownictwo	19 362	82 909	6373	3224	1671	33	2	10 091	46 391				
7. Handel i naprawy	24 468	83 614	572	345	1542	67	4	17 086	101 356				
8. Transport i gospodarka magazynowa	4582	9562	82	58	626	9	2	3168	18 377				
9. Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	3751	11 072	30	33	312	19	0	2648	17 396				
10. Informacja i komunikacja	802	1731	14	12	175	2	0	517	3070				
11. Finanse i ubezpieczenia	787	1203	7	3	71	3	0	493	2602				
12. Obsługa rynku nieruchomości	1256	2717	62	39	103	17	0	645	3458				
13. Działalność profesjonalna	2037	4296	75	26	276	10	1	1245	7038				
14. Usługi administracyjne	3174	5198	78	48	287	0	0	2030	10 312				
15. Administracja publiczna	1829	2517	14	6	15	18	0	803	3333				
16. Edukacja	2826	7177	48	19	184	3	1	2014	10 268				
17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2294	3752	15	5	151	9	1	1578	10 496				
18. Kultura, rozrywka i rekreacja	1035	2429	26	8	96	4	1	646	3653				
19. Pozostała działalność usługowa	2063	4810	15	10	228	3	1	1380	8827				

20.	Gospodarstwa domowe	7	6	0	0	0	0	0	0	0	2	5
21.	Organizacje eksterytorialne	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
22.	Nieokreślona działalność	462	198	4	1	0	19	0	0	0	24	102

Objaśnienia do kolumny 2:

Ad.4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

Ad.5. Dostawa wody: sieci, odpady, rekultywacja

Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

Ad.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

Ad.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

Ad.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

Ad. kol. 4 łączna liczba decyzji wydanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 7 ustawy o PIP;

Ad. kol. 9 liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;

Ad. kol. 10 liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie	Liczba									
	kontroli	decyzji				sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpieniach	
		ogółem ¹	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ogółem, w tym zakłady o zatrudnieniu:	95 273	346 655	95 119	49 02	9 377	276	33	60 618	333 496	
1 1–9	49 796	171 910	5561	2918	3363	200	23	29 534	164 884	
2 10–49	27 550	115 173	2824	1426	3910	41	5	19 046	109 205	
3 50–249	12 168	44 818	880	418	1704	28	2	8269	41 678	
4 250 i powyżej	5759	14 754	254	140	400	7	3	3769	17 729	

Objaśnienia do kolumn 4,9,10:

Ad. kol. 4. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 7 ustawy o PIP;

Ad. kol. 9. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;

Ad. kol. 10. liczba wystąpień skierowanych przez Inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — kontrole i środki prawne
(wg form własności)

Wyszczególnienie	Liczba										
	kontroli	ogółem ¹			decyzji			sprzeciwów z art. 56 ustaw Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków wystąpień
		w tym:			w tym:						
		wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wyplatę świadczeń pieniężnych	ogółem	skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wyplatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	Ogółem, w tym:	95 273	346 655	9519	4902	9377	276	33	60 618	333 496	
1	Sektor publiczny¹ ogółem, w tym własność:	9079	23 162	185	85	477	31	6	5700	28 622	
	1. państwowa	2697	6346	72	24	178	2	1	1512	6444	
	2. samorządowa	5990	15 279	104	51	241	28	5	3982	21 317	
	3. mieszana	392	1537	9	10	58	1	0	206	861	
2	Sektor prywatny² ogółem, w tym własność:	85 796	323 282	9329	4814	8900	227	27	54 880	304 745	
	1. prywatna krajowa	76 649	292 500	8649	4448	7343	197	26	49 408	277 371	
	2. prywatna zagraniczna	4981	15 057	283	156	679	17	0	2975	15 277	
	3. prywatna mieszana	4166	15 725	397	210	878	13	1	2497	12 097	
3	Sektor mieszany³ zrównoważony	17	30	0	0	0	0	0	11	48	
4	Nieokreślona własność	381	181	5	3	0	18	0	27	81	

Objaśnienia dot. kolumny 2:

- 1) **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;
- 2) **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;
- 3) **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

- Ad. kol. 4. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 7 ustawy o PIP;
- Ad. kol. 9. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;
- Ad. kol. 10. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		Liczba									
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
		ogółem	objętych mandatami	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	ogółem	objętych mandatami	objętych środkami wychowawczymi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Ogółem, w tym:	87 975	54 279	13 249	20 447	20 615	4165	11 728	1224		
1.	Rolnictwo i leśnictwo	1460	968	181	311	326	76	185	20		
2.	Górnictwo, wydobywanie	294	227	36	31	110	11	27	7		
3.	Przetwórstwo przemysłowe	19 716	12 311	3262	4143	4446	992	2343	220		
4.	Wytwarzanie energii	297	205	11	81	91	4	57	5		
5.	Dostawa wody	813	465	117	231	192	38	130	8		
6.	Budownictwo	23 744	16 838	2973	3933	6809	914	2383	348		
7.	Handel i naprawy	21 550	12 314	2857	6379	4452	915	3408	230		
8.	Transport i gospodarka magazynowa	4359	2837	814	708	1113	247	446	108		
9.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	4296	2125	1117	1054	742	327	621	60		
10.	Informacja i komunikacja	725	419	134	172	166	46	93	19		
11.	Finanse i ubezpieczenia	530	292	120	118	127	39	83	18		
12.	Obsługa rynku nieruchomości	815	461	134	220	173	51	125	9		
13.	Działalność profesjonalna	1522	894	268	360	366	84	217	27		
14.	Usługi administracyjne	2221	1262	443	516	525	146	345	62		
15.	Administracja publiczna	394	147	16	231	76	7	128	1		
16.	Edukacja	1087	464	170	453	169	67	295	18		

17.	Opieka zdrowotna i pomoc społecz.	1672	772	240	660	273	92	344	27
18.	Kultura, rozrywka i rekreacja	660	348	80	232	135	29	135	8
19.	Pozostała działalność usługowa	1764	915	258	591	317	74	347	21
20.	Gospodarstwa domowe	6	0	0	6	0	0	5	0
21.	Organizacje ekstenytorialne	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	50	15	18	17	7	6	11	8

Objaśnienia do kolumny 2:

- Ad.4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
 Ad.5. Dostawa wody: sieci, odpady, rekultywacja
 Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle
 Ad.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
 Ad.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
 Ad.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. — wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		Liczba							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			
		ogółem	objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	ogółem	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		87 975	54 279	13 249	20 447	20 615	4 165	11 728	1 224
1	Ogółem, w tym zakłady o zatrudnieniu:	50 031	30 227	7 872	11 932	11 169	2 482	6 638	812
2	1-9	25 276	16 161	3 663	5 452	6 031	1 084	3 134	239
3	10-49	8 942	5 537	1 286	2 119	2 313	435	1 333	101
4	50-249	3 726	2 354	428	944	1 102	164	623	72

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 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	zawartych we wnioskach do sądu	w tym: objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Ogółem, w tym:	87 975	54 279	13 249	20 447	20 615	4165	11 728	1224	
1	Sektor publiczny¹ ogółem, w tym własność:	3789	1769	390	1630	749	160	942	39	
	1. państwowa	1170	578	220	372	276	81	228	20	
	2. samorządowa	2475	1127	137	1211	437	68	677	17	
	3. mieszana	144	64	33	47	36	11	37	2	
2	Sektor prywatny² ogółem, w tym własność:	84 139	52 490	12 852	18 797	19 855	4001	10 772	1177	
	1. prywatna krajowa	77 145	48 075	11 645	17 425	18 012	3616	9905	1062	
	2. prywatna zagraniczna	3711	2321	642	748	944	200	461	67	
	3. prywatna mieszana	3283	2094	565	624	899	185	406	48	
3	Sektor mieszany³ zrównoważony	10	6	0	4	3	0	3	0	
4	Nieokreślona własność	37	14	7	16	8	4	11	8	

Objaśnienia dot. kolumny 2:

- 1) **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;
- 2) **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;
- 3) **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Źródło: dane PIP

Podmioty gospodarcze działające w Polsce w roku 2010 według PKD

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Podmioty, na rzecz których jest świadczona praca na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych (w tys.)	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników (w tys.)
Ogółem	656,5	803,3
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	12,3	10,9
B. Górnictwo i wydobywanie	1,02	0,4
C. Przetwórstwo przemysłowe	87,8	71,9
D. Wytwarzanie energii	0,99	0,5
E. Dostawa wody	4,4	1,8
F. Budownictwo	82,4	120,6
G. Handel, naprawy	203,4	214,1
H. Transport i gospodarka magazynowa	40	69,8
I. Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	25,3	19,2
J. Informacja i komunikacja	10,9	27,4
K. Finanse i ubezpieczenia	10,6	29,5
L. Obsługa rynku nieruchomości	12,7	14,7
M. Działalność profesjonalna	45,2	85,1
N. Usługi administrowania	14,1	23,9
O. Administracja publiczna	7,4	0,32
P. Edukacja	30,6	15,1
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25,3	47,4
R. Kultura, rozrywka i rekreacja	9,4	8,9
S. Pozostała działalność usługowa	32,7	41,7
T. Gospodarstwa domowe	0,004	0,003
U. Organizacje eksterytorialne	0,07	0,01

Źródło: zestawienie na podstawie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz na fundusz pracy (stan na sierpień 2010 r.).

