



SPRAWOZDANIE

z działalności

Państwowej Inspekcji Pracy

w 2014 roku

p 346
2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2014 roku

Warszawa 2015

Szanowni Państwo!



Przedkładam sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. Prezentowany dokument zawiera zbiorcze wyniki kontroli przeprowadzonych w roku ubiegłym wraz z wynikającymi z nich wnioskami dotyczącymi przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia, jak również efekty działalności prewencyjnej.

Rok 2014 był dla Państwowej Inspekcji Pracy okresem szczególnym - rokiem jubileuszu 95. rocznicy polskiej inspekcji pracy. Podpisany 3 stycznia 1919 r. przez Józefa Piłsudskiego Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy – jeden z pierwszych aktów prawnych w niepodległej Polsce – wyznaczał ważną rolę inspekcji pracy w zapewnieniu właściwego funkcjonowania państwa.

Ubiegłoroczne działania Państwowej Inspekcji Pracy były prowadzone zgodnie z programem, który uzyskał akceptację Rady Ochrony Pracy oraz sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Zaplanowane zadania zostały w pełni wykonane. Inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 90 tys. kontroli u 72,7 tys. pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których pracę świadczyło 3,7 mln osób. Z bezpłatnego poradnictwa prawnego specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy skorzystało 1,2 mln osób.

Prezentowany dokument jest bogatym źródłem wiedzy na temat stanu przestrzegania prawa pracy w naszym kraju. Analiza wyników ubiegłorocznych kontroli wskazuje na potrzebę dalszych, intensywnych działań kontrolno-nadzorczych oraz prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. Mimo korzystnych tendencji, jakie zarysowały się w roku sprawozdawczym, takich jak spadek liczby wypadków śmiertelnych i ciężkich w pracy, niepokój budzi wysoka skala naruszeń prawa w zakresie sposobu zatrudniania, czasu pracy i legalności zatrudnienia.

Niezbędne są rozwiązania systemowe i zmiany w przepisach, które mogłyby się przyczynić do wyeliminowania wielu nieprawidłowości sygnalizowanych od lat przez inspektorów pracy. Uwadze Państwa polecam zawarte w naszym sprawozdaniu informacje na temat skierowanych przeze mnie do właściwych ministrów wniosków legislacyjnych oraz ocenę istniejących rozwiązań prawnych.

Wśród ubiegłorocznych efektów pracy inspektorskiej na szczególną uwagę zasługuje wysoka skuteczność w egzekwowaniu należności pracowniczych – inspektorzy pracy odzyskali na rzecz prawie 83 tys. pracowników niewypłacone wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na kwotę 105,5 mln zł. Ponad 7,5 tys. osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej otrzymało na piśmie potwierdzenie istnienia stosunku pracy; 1,4 tys. osób pracujących bez żadnej umowy uzyskało potwierdzenie zatrudnienia. Skorygowane zostały treści umów zawartych z 24,9 tys. pracowników.

Inspektorzy pracy wyeliminowali bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia ponad 71 tys. pracowników.

Zagrożenia wypadkowe ograniczane były poprzez oddziaływanie na pracodawców uczestniczących w programach prewencyjnych. Przygotowane kampanie informacyjno-promocyjne, takie jak „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”, „Zanim podejmiesz pracę” i „Szanej życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, służyły popularyzacji wiedzy o bezpieczeństwie i ochronie zdrowia oraz przekonywały do respektowania przepisów z zakresu prawnej ochrony człowieka w pracy. We wszystkich przedsięwzięciach prewencyjno-promocyjnych wzięło udział ok. 155 tys. pracodawców i przedsiębiorców, pracowników, rolników, uczniów i studentów.

Przedłożone sprawozdanie spełnia standardy międzynarodowe dotyczące inspekcji pracy, określone w Konwencji nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wyrażam nadzieję, że efekty ubiegłorocznej działalności urzędu, które przyniosły w skontrolowanych zakładach wyeliminowanie licznych nieprawidłowości w zakresie ochrony pracy, w sposób trwały przełożyły się na poprawę jakości i bezpieczeństwa zatrudnienia.

Iwona Hickiewicz

Główny Inspektor Pracy

Spis treści

I. WPROWADZENIE	9
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA — INFORMACJE OGÓLNE	13
1. Wstęp	15
2. Kontrole	15
3. Decyzje inspektorów pracy	16
4. Decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności	16
5. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia	17
6. Decyzje dotyczące wpisu do ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze	18
7. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy	18
8. Skargi na decyzje i postanowienia organów PIP	19
9. Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej	19
10. Wystąpienia inspektorów pracy	20
11. Polecenia	20
12. Kontrole zakończone odebraniem oświadczenia od podmiotu kontrolowanego	21
13. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	22
14. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	23
15. Skargi i wnioski	24
16. Porady prawne i techniczne	25
17. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	26
18. Spory zbiorowe	28
19. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	29
20. Opiniowanie wniosków dot. wydania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń pracy lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu	30
21. Orzeczenia o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji	32
22. Sprawdzanie poprawności informacji – składanych do ZUS przez płatników składek – zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe	32
23. Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	34
24. Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym	35
25. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli instytucji łącznikowej	36
III. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY	43
IV. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PROGRAMIE DZIAŁAŃ DŁUGOFALOWYCH NA LATA 2013–2015	55
1. Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu	57
A. Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	57
B. Zawieranie umów terminowych	62
2. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)	66
3. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrażanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	69
4. Działania kontrolne w celu ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami	72
V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM	75
1. Czas pracy - kontrole w zakładach różnych branż	77
2. Czas pracy - kontrole w sektorze bankowym	81
3. Transport drogowy - kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców	83
4. Egzekwowanie praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	88

A. Kontrole przeprowadzone w wyniku skarg pracowniczych dot. wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń	88
B. Kontrole planowe dot. wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń	89
5. Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w podmiotach należących do sektora bankowego	92
6. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w podmiotach leczniczych	96
A. Kontrole zagadnień prawnej ochrony pracy	96
B. Bezpieczeństwo i higiena pracy	102
7. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, w instytucjach kultury	108
A. Prawna ochrona pracy	108
B. Bezpieczeństwo i higiena pracy	111
8. Kontrole placówek handlu detalicznego (wielkopowierzchniowych i innych)	115
A. Prawna ochrona pracy	115
B. Bezpieczeństwo i higiena pracy	120
9. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	123
A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych	123
B. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg	127
10. Ograniczenie narażenia pracowników zatrudnionych w warunkach przekroczenia norm czynników szkodliwych dla zdrowia (w szczególności pyłów) w podziemnych wyrobiskach zakładów górniczych	130
11. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w firmach świadczących usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych	133
12. Ograniczenie wpływu szkodliwych czynników środowiska pracy w zakładach odlewniczych	137
13. Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych	140
14. Eliminowanie zagrożeń występujących podczas eksploatacji urządzeń energetycznych u odbiorców przyłączonych bezpośrednio do sieci średnich napięć	144
15. Ograniczenie zagrożeń środowiska pracy w wybranych zakładach branży paliwowej	147
16. Eliminowanie zagrożeń w zakładach azotowych branży chemicznej	149
17. Eliminowanie nieprawidłowości związanych z niewłaściwą organizacją stanowisk pracy w strefach zagrożenia wybuchem oraz nieprawidłowości przy stosowaniu substancji chemicznych i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	150
18. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	153
19. Poprawa stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w zakładach gospodarki komunalnej	155
20. Egzekwowanie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna	158
21. Wymagania zasadnicze i minimalne	161
A. Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do obróbki drewna	161
B. Egzekwowanie spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej - nadzór rynku	164
22. Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe	167
23. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym w magazynach wielkopowierzchniowych i w pozostałych miejscach wykonywania pracy	171
24. Ograniczanie zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia w miejscu pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem hurtowym oraz w magazynach	174
25. Przeciwdziałanie zagrożeniom wypadkowym w zakładach chowu koni lub bydła	176
26. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	178
27. Przygotowanie pracowników do bezpiecznej pracy	184
28. Legalność zatrudnienia	188
A. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	188

B. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	195
C. Przestrzeganie przepisów <i>ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> przez agencje zatrudnienia	203
D. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	208
VI. EFEKTY KONTROLI PIP	215
VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	219
KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	221
1. Kampania informacyjno-promocyjna „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”	221
2. Kampania informacyjno-promocyjna „Zanim podejmiesz pracę”	223
3. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	224
PROGRAMY PREWENCYJNE I INFORMACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	226
1. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”	226
2. Program prewencyjno-informacyjny w budownictwie „Budowa. Stop wypadkom!”	228
3. Program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia użytkowane w produkcji przemysłowej	231
4. Program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”	232
5. Program prewencyjno-informacyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych w pracy”	234
6. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym	235
7. Program informacyjny dla zakładów usług leśnych	238
8. Program informacyjny „Ograniczenie zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia w miejscu pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem hurtowym, ze szczególnym uwzględnieniem magazynów”	239
OCENA REALIZACJI CELÓW ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH PREWENCYJNYCH	239
DZIAŁALNOŚĆ EDUKACYJNA I INFORMACYJNA SKIEROWANA DO OSÓB WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY	241
1. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	241
2. Akcja informacyjna „Na fali pierwszej pracy”	242
KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY	244
1. Konkurs „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”	244
2. Nagroda im. Haliny Krahelskiej	244
3. Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”	244
4. Konkurs „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy”	245
5. Konkurs „Bezpiecznie od startu”	245
6. Konkurs „Buduj bezpiecznie”	245
7. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”	246
WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP, TARGI, WYSTAWY	247
VIII. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	249
1. Szkolenia kadry PIP oraz działalność OS PIP we Wrocławiu	251
2. Informatyzacja PIP	254
IX. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	255

1. Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy	257
2. Współpraca międzynarodowa	261
X. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	267
1. Ocena rozwiązań prawnych	269
2. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy	271
3. Opiniowanie projektów aktów prawnych	274
XI. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	275
ZAŁĄCZNIKI	283

I. WPROWADZENIE

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

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

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

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

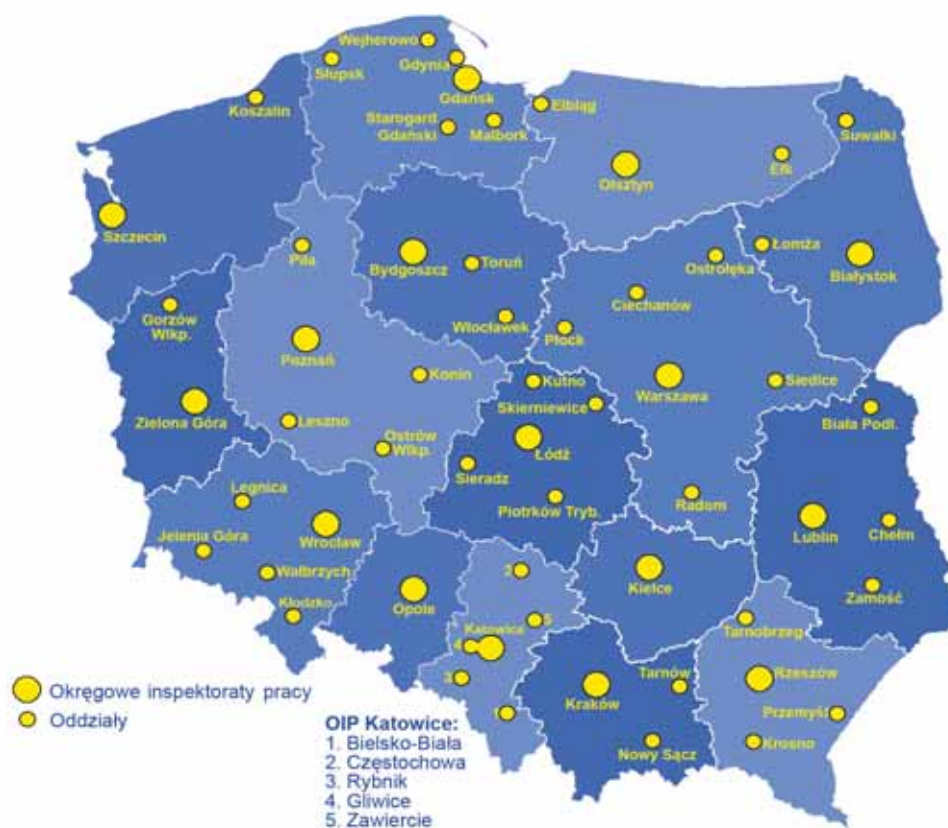
Do sekretariatu SLIC corocznie przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

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

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 42 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia PIP im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu.

Rozmieszczenie 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 Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

W 2014 r. dwukrotnie nowelizowano *ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy*. Wprowadzone zmiany dotyczyły zadań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Jednocześnie adekwatnie zmodyfikowano krąg podmiotów podlegających kontroli.

Ponadto w związku ze zmianą tytułu *ustawy z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów, inżynierów budownictwa oraz urbanistów* (Dz. U. z 2013 r. poz. 932, z późn. zm.) dokonano korekty przepisu określającego krąg podmiotów uprawnionych do zgłaszania kandydatów na członków Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzecznawców.

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

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- kontrola **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze;
- kontrola **wyrobów** wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń** w środowisku pracy, a w szczególności:

- badanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** oraz analizowanie przyczyn chorób zawodowych, a także kontrola stosowania środków zapobiegających wypadkom i chorobom zawodowym,
- **inicjowanie prac badawczych** w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
- inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w **rolnictwie indywidualnym**,
- udzielanie **porad** w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa pracy,
- podejmowanie **działań prewencyjnych i promocyjnych** zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- **współdziałanie z organami ochrony środowiska** w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o *organizmach genetycznie zmodyfikowanych*;
- **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy;
- prawo wnoszenia **powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- **współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej** odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników;
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

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

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradni-

ctwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* - w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*;

- podmioty o których mowa w art. 18c *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy.

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

- **nakazania usunięcia, w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów** i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania **wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace 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 ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **zakazania wykonywania pracy** lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **nakazania zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju

w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą;

- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania **ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia** w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione wyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- **nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze; wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;
- nakładania grzywn w drodze **mandatów** karnych i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego.

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

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

W **załączniku 1** wskazano ustawy (z przywołaniem miejsca ich publikacji) określające kompetencje organów Państwowej Inspekcji Pracy.

* * *

W Państwowej Inspekcji Pracy **zatrudnionych było** – wg stanu na dzień 31.12.2014 r. – **2 751 osób**. Spośród pracowników inspekcji prawie 90% ma wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich zatrudniano 1 572 osoby, na stanowisku nadinspektora pracy (kierownika oddziału) - 43 pracowników, 48 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy); ponadto

w Głównym Inspektoracie Pracy były zatrudnione 44 osoby nadzorujące czynności kontrolne. W roku sprawozdawczym 26 osób uzyskało uprawnienia inspektora pracy po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego.

Szczegółowe dane o stanie osobowym PIP i Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu przedstawia **załącznik 2**.

II.

DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE

PIIP

1. Wstęp

Działalność kontrolno-nadzorcza i prewencyjna PIP w 2014 r. prowadzona była **zgodnie z rocznym i długofalowym (2013-2015) planem** pracy, przygotowanym na podstawie analizy wyników dotychczasowych działań inspekcji, 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 pra-

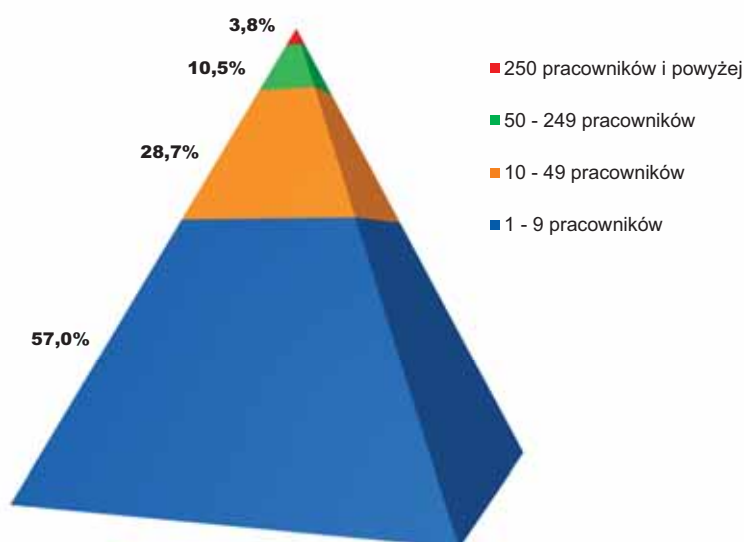
cy, instytuty badawcze. **Zadania ujęte w programie zostały przez Państwową Inspekcję Pracy zrealizowane.**

2. Kontrole

W roku sprawozdawczym inspektorzy PIP **przeprowadzili 90,1 tys. kontroli**, czyli o 2,1 tys. więcej niż założono w planie pracy przyjętym na 2014 r.

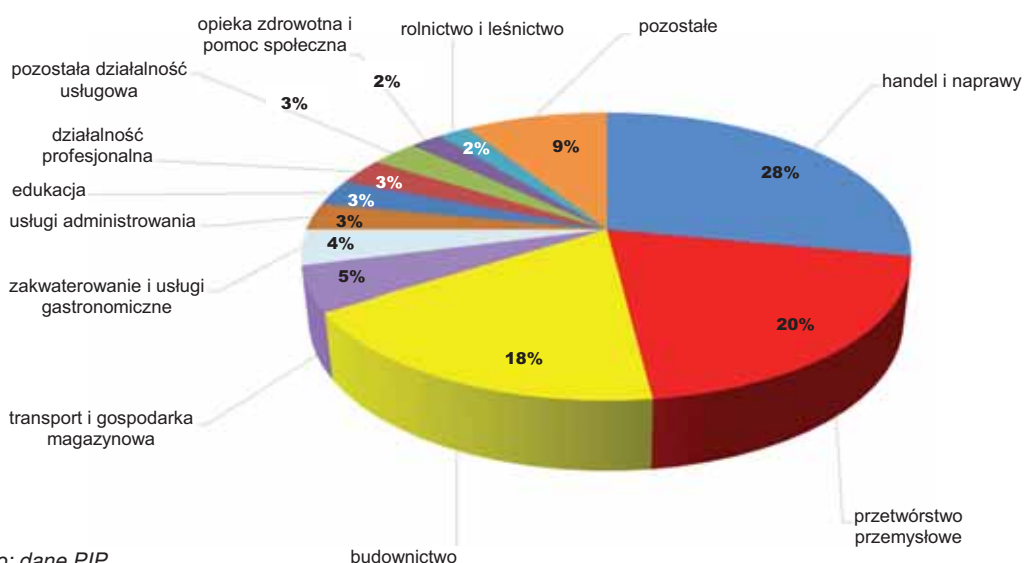
Łącznie objęto kontrolami ponad **72,7 tys. pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło pracę 3,7 mln osób.**

Wykres 1. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)



Źródło: dane PIP

Wykres 2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg sekcji PKD)



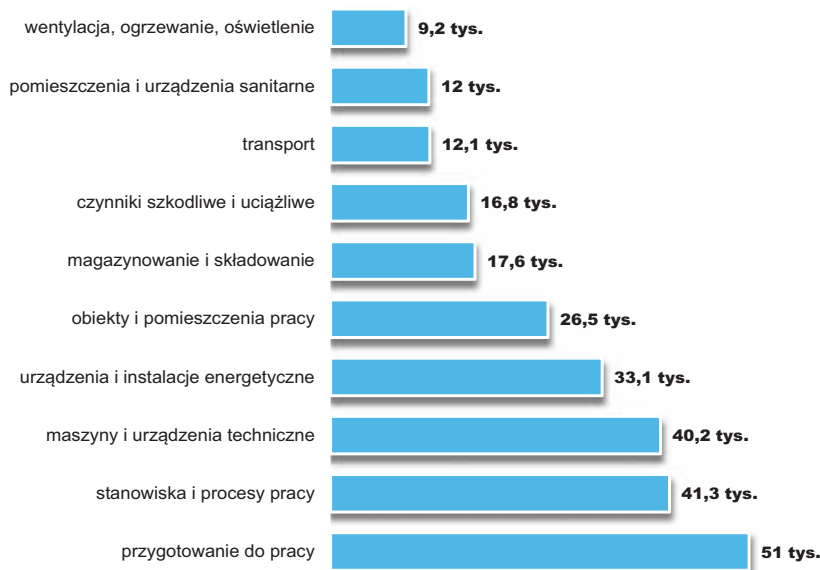
Źródło: dane PIP

3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy**, inspektorzy pracy wydali ponad **318,3 tys. decyzji** (w 2013 r. – 314,5 tys.).

Najwięcej z nich dotyczyło problematyki przygotowania pracowników do pracy (m.in. szkoleń bhp, badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych) – 16%, stanowisk i procesów pracy oraz maszyn i urządzeń technicznych – po 12%.

Wykres 3. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych decyzji dot. bhp



Źródło: dane PIP

4. Decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności

Okręgowi inspektorzy pracy wydali 16 (w 2013 r. – 18) **decyzji** nakazujących zaprze-

stanie prowadzenia działalności (5) bądź działalności określonego rodzaju (11). **Najczęściej** dotyczyły one małych zakładów o zatrudnieniu do 49 pracowników, z których ponad połowa zatrudniała do 9 pracowników. Większość zakładów (14) stanowiła własność prywatną. Łączne

Decyzje okręgowych inspektorów pracy nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju (wg wielkości zatrudnienia)

Wielkość zatrudnienia	Liczba decyzji	Liczba pracowników objętych decyzjami
1-9 pracowników	7	29
10-49 pracowników	5	37
50-249 pracowników	2	5
250 pracowników i powyżej	2	22

Źródło: dane PIP

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE

zatrudnienie w kontrolowanych podmiotach wyniosło 2,8 tys. pracowników. Decyzje zaprzestania prowadzenia działalności lub działalności określonego rodzaju dotyczyły pracy 93 osób.

Decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju **wydawane są w szczególnych okolicznościach - jeśli naruszenia przepisów zagrażają życiu lub zdrowiu pracowników, osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a jednocześnie mają charakter trwały** i niemożliwy do zmiany innymi decyzjami inspektora pracy.

Decyzje okręgowych inspektorów pracy nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju (wg sekcji PKD)

Sekcja PKD	Liczba decyzji
Ogółem, w tym:	16
Przetwórstwo przemysłowe	9
Handel, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle)	2
Transport i gospodarka magazynowa	2
Obsługa rynku nieruchomości	1
Usługi administrowania	1
Działalność profesjonalna	1

Źródło: dane PIP

Podstawą wydania ww. decyzji były na ogół **nieprawidłowości polegające na niespełnieniu wymagań techniczno-budowlanych przez obiekty i pomieszczenia**. Najczęściej stwierdzano niezapewnienie warunków użytkowych odpowiadających rzeczywistemu przeznaczeniu obiektu, **co rzutowało na stan bezpieczeństwa i higieny pracy**, m.in.:

- 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 których występowały czynniki szkodliwe dla zdrowia,

- prowadzono działalność produkcyjną lub usługową w obiektach o niewłaściwym stanie technicznym (np. naruszona konstrukcja stropów lub ścian), niemożliwym do poprawy bez całkowitego remontu lub przebudowy obiektu,
- prowadzono działalność produkcyjną lub usługową w obiektach o innym przeznaczeniu (np. w stodole, w pomieszczeniu gospodarczym, budynku prowizorycznym),
- użytkowano pomieszczenia stałej pracy nieposiadające – wbrew obowiązującym przepisom – oświetlenia dziennego lub usytuowane poniżej poziomu otaczającego terenu (np. w piwnicy),
- użytkowano obiekty nieposiadające pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz niewyposażone w instalacje: wodno-kanalizacyjną, grzewczą lub oświetlenia elektrycznego.

Stwierdzano również użytkowanie obiektów i pomieszczeń nieposiadających ogrzewania. Nieprawidłowości związane były także z eksploatowanymi instalacjami elektrycznymi i oświetleniem stanowisk pracy.

Inspektorzy pracy mieli także zastrzeżenia do **użytkowanych w tych zakładach maszyn i urządzeń** ze względu na ich stan techniczny świadczący o nadmiernym zużyciu. Jedna z decyzji nakazująca zaprzestanie działalności określonego rodzaju związana była z nieprawidłowościami stwierdzonymi przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest.

Pracodawcy nie odwoływali się od decyzji nakazujących zaprzestanie prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju. Poinformowali inspektorów pracy o ich wykonaniu.

5. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

Oprócz decyzji z zakresu bezpieczeństwa pracy inspektorzy wydali w roku sprawozdawczym prawie **8,1 tys. decyzji nakazujących wypłatę** wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy (w 2013 r. – 10,6 tys.). Decyzje te dotyczyły **należności dla 95,4 tys. pracowników, na łączną kwotę 171,4 mln zł.**

Decyzje płacowe wydane w 2014 r. i ich realizacja

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	8,1 tys.
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	95,4 tys.
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	171,4 mln zł
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	3,9 tys.
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	38,2 tys.
kwota należności wypłaconych	59,2 mln zł
Decyzje zrealizowane częściowo	
liczba decyzji zrealizowanych częściowo	142
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	2 243
kwota należności wypłaconych	3,9 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji (wg stanu na dzień 15.05.2015 r.)	63,1 mln zł*

Źródło: dane PIP

*Pełna informacja nt. wygezekwowanych należności pracowniczych - zarówno w wyniku realizacji decyzji, jak i poleceń oraz wystąpień inspektorów pracy - została zawarta w rozdziale VI Sprawozdania.

6. Decyzje dotyczące wpisu do ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze

Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o **emeryturach pomostowych** nałożyła na PIP, od 1 stycznia 2010 r., obowiązek kontroli ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz wydawania decyzji w sprawie nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonanej wpisu w tej ewidencji.

W ramach posiadanych uprawnień organy Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. wydały **7 decyzji** nakazujących wpis pracownika do ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. W 89 przypadkach umorzono postępowanie. Przyczyną wydania decyzji o umorzeniu postępowania było w głównej mierze stwierdzenie, iż stanowisko pracy wnoszącego skargę pracownika nie zostało ujęte w prowadzonym przez pracodawcę wykazie stanowisk pracy, na których wykonywana jest praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

7. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W 2014 r. wniesiono 1 078 **odwołań od decyzji inspektorów pracy**, spośród których 550 uchylono lub zmieniono w – przewidzianym w art. 132 Kodeksu postępowania administracyjnego – trybie samokontroli organu I instancji.

Okręgowi inspektorzy pracy rozpatrzyli 403 odwołania od decyzji (w trybie art. 138 Kpa), utrzymując w mocy 143 decyzje.

W 38 sprawach decyzje zostały uchylone (z czego 21 uchylono w całości, 17 zaś - w części), natomiast w 69 przypadkach decyzje uchylono i umorzono postępowanie pierwszoinstancyjne. W 146 sprawach decyzje zostały uchylone i przekazane do ponownego rozpatrzenia organom I instancji.

W 7 przypadkach – okręgowi inspektorzy pracy umorzili postępowania odwoławcze.

Podobnie jak w latach ubiegłych, zmiany dotyczyły przede wszystkim wydłużenia, zgodnie z wnioskami formułowanymi w odwołaniach, terminów realizacji obowiązków nałożonych decyzjami.

Ponadto w okresie sprawozdawczym złożone zostały (na podstawie art. 154 Kodeksu postępowania administracyjnego) 5 822 **wnioski o zmianę**

lub uchylenie ostatecznych decyzji inspektorów pracy, przede wszystkim w zakresie wyznaczenia nowego – dłuższego terminu wykonania obowiązku nałożonego nakazem. Inspektorzy pracy rozpoznali 5 496 spośród ww. wniosków, przychylając się, z uwagi na słuszny interes pracodawcy, do 5 324 wniosków (zmieniając lub uchylając wydane decyzje).

W wyniku rozpatrzenia 23 wniosków przez okręgowych inspektorów pracy w dwóch przypadkach decyzje zostały zmienione, w dwóch – uchylone w części, 9 decyzji uchylono w całości.

W 38 przypadkach okręgowi inspektorzy pracy uznali nieważność decyzji inspektorów (art. 156 Kpa). W odniesieniu do 2 119 decyzji stwierdzono ich wygaśnięcie.

8. Skargi na decyzje i postanowienia organów PIP

W 2014 r. do wojewódzkich sądów administracyjnych **wniesiono 78 skarg na decyzje i 38 skarg na postanowienia okręgowych inspektorów pracy.**

Sądy rozpatrzyły w roku sprawozdawczym 37 skarg na decyzje, oddalając 23 spośród nich i 4 odrzucając. W 9 sprawach sądy uznały zasadność skarg, uchylając decyzje okręgowych inspektorów pracy; w jednym przypadku stwierdzono nieważność zaskarżonej decyzji. Na rozpoznanie oczekuje jeszcze 41 skarg na decyzje (wg stanu na dzień 31.12.2014 r.).

Spośród skarg na postanowienia wniesionych do wojewódzkich sądów administracyjnych rozpoznanych zostało w roku sprawozdawczym 24 (w 9 przypadkach postępowanie umorzono) – 10 skarg oddalono, 4 odrzucono, w przypadku jednej skargi uchylono zaskarżone postanowienie; w żadnym przypadku nie stwierdzono nieważności postanowienia. Nerozpoznanych pozostało 14 skarg na postanowienia (wg stanu na dzień 31.12.2014 r.).

W 2014 r. wojewódzkie sądy administracyjne rozpatrzyły **95 skarg na decyzje i postanowienia okręgowych inspektorów pracy wniesione w latach ubiegłych** (w czterech sprawach postępowania umorzono), oddalając 49 spośród nich i odrzucając 14 skarg. W 28 sprawach sądy uznały zasadność skarg, uchylając 15 decyzji i 11 postanowień okręgowych inspektorów pracy; w 2 przypadkach stwierdzono nieważność zaskarżonych decyzji.

W 2014 r. do Naczelnego Sądu Administracyjnego wniesiono **23 skargi kasacyjne** (20 skarg dotyczyło wyroków WSA w wyniku zaskarżenia decyzji okręgowych inspektorów pracy, 3 – postanowień

wydanych przez okręgowych inspektorów pracy), z których 8 wnieśli pracodawcy, a 15 wyroków wojewódzkich sądów administracyjnych zaskarżyli okręgowi inspektorzy pracy. W okresie sprawozdawczym sąd rozpoznał jedną sprawę – wniesioną przez organ – oddalając skargę oraz 3 skargi wniesione przez pracodawców, uwzględniając jedną skargę i 2 oddalając. Nerozpoznanych pozostało 19 skarg kasacyjnych (wg stanu na dzień 31.12.2014 r.).

W 2014 r. Naczelny Sąd Administracyjny rozstrzygnął **17 skarg kasacyjnych dotyczących orzeczeń okręgowych inspektorów pracy, wniesionych w latach ubiegłych.** W 16 sprawach skargi kasacyjne zostały oddalone (11 skarg okręgowych inspektorów pracy, 5 skarg wniesionych przez stronę), jedno postępowanie zostało umorzone.

W 2014 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie rozpoznał **6 skarg na decyzje (3) i postanowienia (3) Głównego Inspektora Pracy.** W 5 sprawach skargi zostały oddalone, a w 1 – sąd uchylił zaskarżone postanowienie.

W 2014 r. Naczelny Sąd Administracyjny oddalił 3 skargi kasacyjne od wyroków WSA zapadłych w wyniku zaskarżenia decyzji (2) oraz postanowień (1) Głównego Inspektora Pracy, wniesionych przed 1 stycznia 2014 r. Wszystkie skargi kasacyjne wniosły strony (pracodawcy).

9. Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej

W związku z **niewykonaniem przez 1 155 pracodawców 4 889 decyzji organów PIP** wystawiono **1 457 upomnień**, z których prawie 56% dotyczyło

Dane dotyczące egzekucji administracyjnej decyzji organów PIP

Liczba prowadzonych postępowań egzekucyjnych	286
Liczba wydanych postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia	532
Liczba pracodawców, których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	320
Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	4 291 707 zł
Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	70 909 zł

Źródło: dane PIP

niewykonania decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia lub innego świadczenia na rzecz pracowników.

Ponad 40% decyzji zostało wykonanych przez pracodawców po otrzymaniu upomnienia, a więc przed wszczęciem postępowania egzekucyjnego. Oznacza to, że **czynności przedegzekucyjne w ponad 1/3 przypadków doprowadziły do dobrowolnego wykonania obowiązków nałożonych decyzjami** (73% zrealizowanych decyzji dotyczyło obowiązków z zakresu bhp).

Na pracodawców, którzy nie wykonali decyzji, mimo skierowanych upomnień, nałożono grzywny w celu przymuszenia na kwotę 4,3 mln zł.

Nałożone przez organ egzekucyjny grzywny w celu przymuszenia na kwotę 579,5 tys. zł zostały **umorzone – ze względu na wykonanie** decyzji po nałożeniu grzywny, a przed jej ściągnięciem. Pozwala to stwierdzić, że **w tych przypadkach zrealizowany został cel postępowania egzekucyjnego**, tzn. doprowadzono do wykonania decyzji przez adresata. Natomiast w następstwie umorzenia postępowania egzekucyjnego organy PIP uchylły grzywny na kwotę 1,5 mln zł (kwota ta obejmuje również grzywny w celu przymuszenia nałożone w 2013 r.).

Kwota 70,9 tys. zł z tytułu grzywien w celu przymuszenia została wpłacona dobrowolnie przez zobowiązanych.

Do **urzędów skarbowych** zł (wg stanu na dzień 15.03.2015 r.) skierowano 729 tytułów wykonawczych na kwotę 1 405 279 zł, z czego wyegzekwowano 90 799 zł (niespełna 6,5%, w 2013 r. – 4,7%), co oznacza, że ściągalność grzywien nadal jest bardzo niska.

Główną przyczyną nieściągalności nałożonych grzywien, a w konsekwencji umarzania postępowań egzekucyjnych przez urzędy skarbowe pozostaje, jak w latach ubiegłych, brak majątku oraz ogłoszenie upadłości likwidacyjnej zobowiązanego.

Lepsze wyniki uzyskują urzędy skarbowe w przypadku egzekucji kar pieniężnych nakładanych przez inspektorów pracy na mocy przepisów **ustawy o transporcie drogowym**.

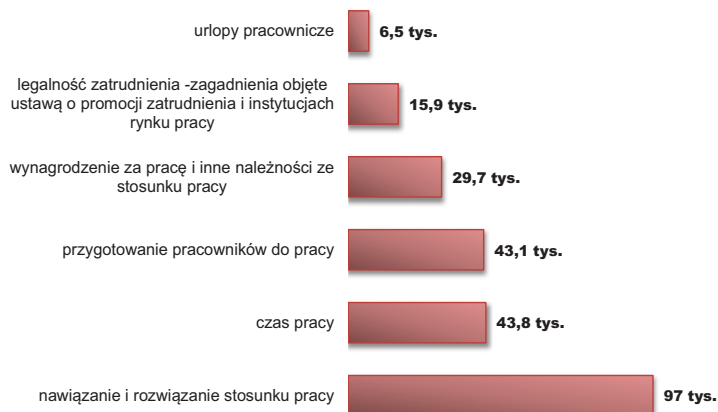
Z kwoty 383 177 zł objętej tytułami wykonawczymi, wydanymi w latach 2013-2014, urzędy skarbowe wyegzekwowały 103 926 zł, czyli ponad 27%. Poza tym 369 ukaranych pracodawców zapłaciło 1 631 249 zł nałożonych na nich kar (wg stanu na dzień 28.02. 2015 r.).

10. Wystąpienia inspektorów pracy

Do kontrolowanych podmiotów inspektorzy skierowali, oprócz decyzji, także ponad **60 tys. wystąpień** zawierających łącznie **283,7 tys. wniosków** o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości (w 2013 r. – 289,7 tys.).

Dominowały (34%) wnioski dotyczące nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

Wykres 4. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków w wystąpieniach



Źródło: dane PIP

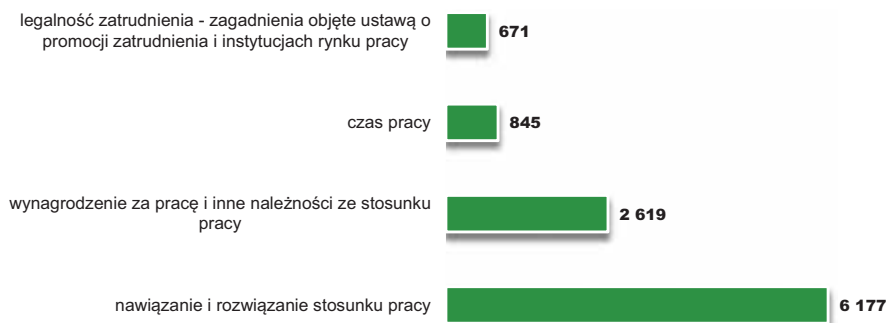
11. Polecenia

W 2014 r. inspektorzy wydali blisko **11,2 tys. poleceń ustnych** w sprawie nieprawidłowości, które mogą być usunięte w czasie kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu (w 2013 r. – 9,7 tys.). Pole-

cenia dotyczyły głównie spraw z zakresu stosunku pracy (55%) oraz wynagrodzeń i innych należności pracowniczych (23%).

Doświadczenia roku sprawozdawczego potwierdzają wysoką skuteczność tego środka prawnego (prawie 97% poleceń dotyczyło nieprawidłowości,

Wykres 5. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych poleceń



Źródło: dane PIP

które zostały usunięte jeszcze w trakcie kontroli), przy jednoczesnym odformalizowaniu działań inspektora pracy.

12. Kontrole zakończone odebraniem oświadczenia od podmiotu kontrolowanego

W stosunku do pracodawców rozpoczynających działalność inspektorzy pracy korzystają z uprawnień w postaci możliwości odstąpienia od wydania środków prawnych podczas czynności kontrolnych i zakończenia kontroli odebraniem od podmiotu kontrolowanego oświadczenia o terminie usunięcia stwierdzonych uchybień. Taki tryb, zgodny z art. 37a ustawy o PIP, może mieć miejsce w przypadku, kiedy podczas kontroli nie stwierdzono bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę, jak również nie popełniono wykroczenia przeciwko prawom pracownika z winy umyślnej. Odebranie oświadczenia poprzedzone jest pouczeniem pracodawcy o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z wymogami prawa.

W 2014 r. z uprawnień odebrania oświadczenia inspektorzy pracy skorzystali w trakcie kontroli prowadzonych u 368 pracodawców (111 w 2013 r.), u których pracowało łącznie 5,2 tys. osób. W większości przypadków (291 – 79%) byli to mikroprzedsiębiorcy zatrudniający do 9 osób, reprezentujący sektor handlu i naprawy pojazdów (46% kontroli), przetwórstwa przemysłowego (16%) oraz budownictwa (8%).

W trakcie kontroli przed odebraniem oświadczenia inspektorzy pracy udzielili ponad 2,1 tys.

porad prawnych, w tym 995 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i 135 porad dotyczących legalności zatrudnienia. Ujawniane naruszenia przepisów wynikały najczęściej z niedostatecznej wiedzy przedsiębiorców, szczególnie w zakładach pracy nowo powstałych, co potwierdza konieczność dalszego prowadzenia przez PIP działań informacyjno-edukacyjnych, w tym szkoleń.

Skuteczność prewencyjnego oddziaływania na przedsiębiorców, polegającą na odstąpieniu od wydania środków prawnych i zakończeniu czynności kontrolnych poprzez odebranie oświadczenia od kontrolowanego podmiotu, **sprawdzone podczas 254 rekontroli**. W większości przypadków odebranie oświadczenia **okazało się skutecznym narzędziem prewencyjnym**, zapewniającym poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy. Tylko u 12 pracodawców (niecałe 5%) inspektorzy pracy zastosowali środki oddziaływania wychowawczego, jednego pracodawcę ukarali grzywną w drodze mandatu karnego, a w stosunku do dwóch skierowali wnioski do sądu o ukaranie.

Należy podkreślić, że stan przestrzegania prawa, który przeważnie zastają inspektorzy w kontrolowanych przedsiębiorstwach, wymusza stosowanie środków prawnych przez kontrolujących, wykluczając zakończenie czynności kontrolnych poprzez odebranie oświadczenia.

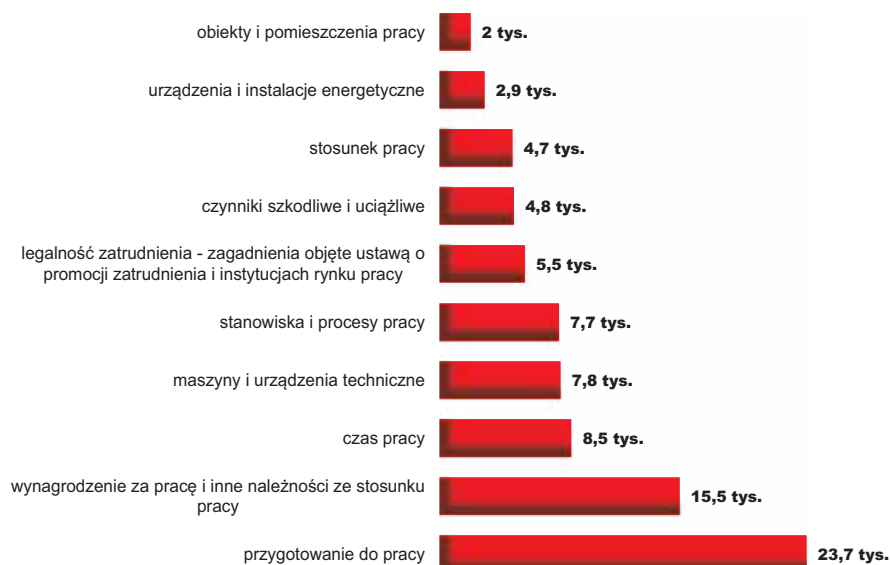
Możliwość odstąpienia od wydania środków prawnych i zakończenia kontroli poprzez odebranie oświadczenia od kontrolowanego podmiotu znajduje szczególne zastosowanie przy realizacji programów prewencyjnych PIP. Programy wspomagają pracodawców w działaniach dostosowujących warunki pracy do obowiązujących norm prawnych i służą zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa pracy. Końcowym etapem programów prewencyjnych jest

przeprowadzenie kontroli sprawdzających zrealizowanie założeń danego programu prewencyjnego. W takich przypadkach możliwość zakończenia kontroli poprzez odebranie oświadczenia spełnia założenia prewencyjnego oddziaływania na zmniejszenie zagrożeń wypadkowych i wzrost praworządności. Możliwość współpracy z inspektorem PIP, występującym w charakterze doradcy, służy również postrzeganiu problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy jako procesu, którym można zarządzać.

13. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

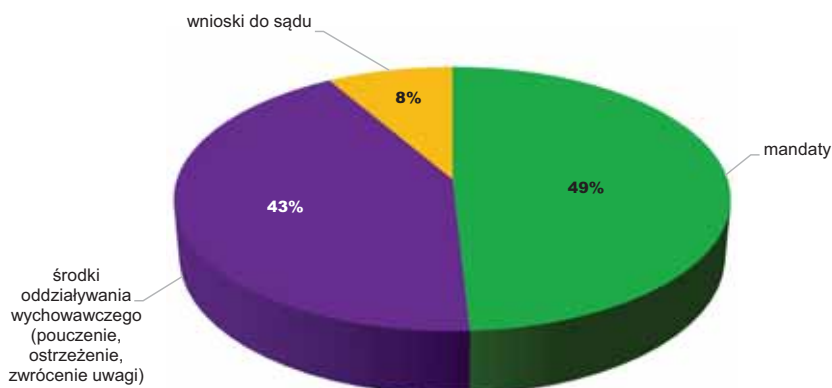
W toku kontroli inspektorzy PIP ujawnili łącznie **91,8 tys. wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałóżyli na sprawców wykroczeń 19 514 grzywien w drodze **mandatów karnych** (w 2013 r. – 18 954), w 3 340 przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu** (w 2013 r. – 3 767), a w 16 852 – zastosowali **środki oddziaływania wycho-**

Wykres 6. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzanych wykroczeń przeciwko prawom pracownika



Źródło: dane PIP

Wykres 7. Sankcje zastosowane w związku z wykroczeniami



Źródło: dane PIP

wawczego (w 2013 r. – 16 115). Ujawnione wykroczenia polegały najczęściej na naruszaniu przepisów dot. przygotowania pracowników do pracy (26%) oraz wynagrodzenia za pracę i innych należności ze stosunku pracy (17%).

Według stanu na dzień 10.02.2015 r. **sądy** – rozpatrując wnioski skierowane w 2014 r. przez inspektorów PIP – ukarały 2 797 sprawców wykroczeń karą grzywny, a 79 - karą nagany. W 36 przypadkach sądy, uznając sprawców winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, odstąpiły od wymierzenia kary, a 41 osób uniewinniły.

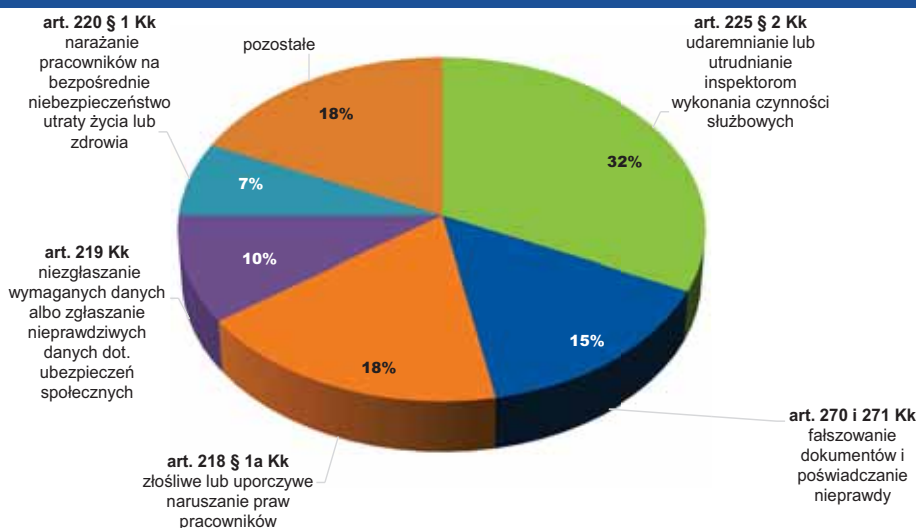
Łączna kwota **grzywien orzeczonych przez sądy** wyniosła ponad **5,9 mln zł**, natomiast łączna kwota grzy-

wien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze **mandatów karnych** – prawie **23,2 mln zł** (średnia kwota grzywny orzeczonej przez sąd wyniosła więc 2 121 zł, a nałożonej przez inspektora pracy w drodze mandatu - 1 187 zł).

14. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2014 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **626 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (w 2013 r. – 776, w 2012 r. – 897).

Wykres 8. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury



Źródło: dane PIP

W wyniku wniesionych zawiadomień wszczęto 188 postępowań, które nadal się toczą; w 61 przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania; 168 postępowań umorzono; do sądu skierowanych zostało 95 aktów oskarżenia (wg stanu na dzień 10.02.2015 r.).

Najczęstszą przyczyną **umorzenia postępowania** było uznanie przez prokuraturę, iż czyn sprawcy nie wyczerpuje ustawowych znamion czynu zabronionego albo brak danych dostatecznie uzasadniających popełnienie przestępstwa.

Odmowy wszczęcia postępowania dotyczyły zwłaszcza zawiadomień z art. 225 § 2 Kodeksu karnego, a uzasadnieniem tego rodzaju rozstrzygnięć prokuratorów było najczęściej uznanie, iż zachowania pracodawców nie zawierają znamion umyślności, względnie – że brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa.

Inspektorzy pracy złożyli 126 zażaleń na decyzje prokuratury dotyczące zawiadomień skierowanych w 2014 r., w tym: 38 – na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania, 76 – na postanowienie o umorzeniu postępowania, 12 – na brak informacji o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania mimo upływu 6 tygodni od skierowania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Spośród wniesionych zażaleń 13 zostało uwzględnionych przez prokuraturę; sąd natomiast uwzględnił 18 zażaleń, a w przypadku 23 utrzymał w mocy zaskarżone postanowienia. Brak informacji o sposobie rozpatrzenia 72 zażaleń (wg stanu na dzień 10.02.2015 r.).

Działając na podstawie art. 325e § 1a Kodeksu postępowania karnego, inspektorzy pracy złożyli **60 wniosków o uzasadnienie postanowień** prokuratury o odmowie wszczęcia postępowania oraz 166 wniosków o uzasadnienie postanowień o umorzeniu postępowania. Realizując wnioski o uzasadnienie, prokuratura nadesłała (wg stanu na dzień

10.02.2015 r.) 56 postanowień o odmowie wszczęcia postępowania z uzasadnieniem oraz 149 postanowień o umorzeniu postępowania wraz z uzasadnieniem. Prokuratura nie zrealizowała natomiast 4 wniosków o nadeślanie postanowień o odmowie wszczęcia postępowania oraz 17 wniosków o nadeślanie postanowień o umorzeniu postępowania z uzasadnieniem.

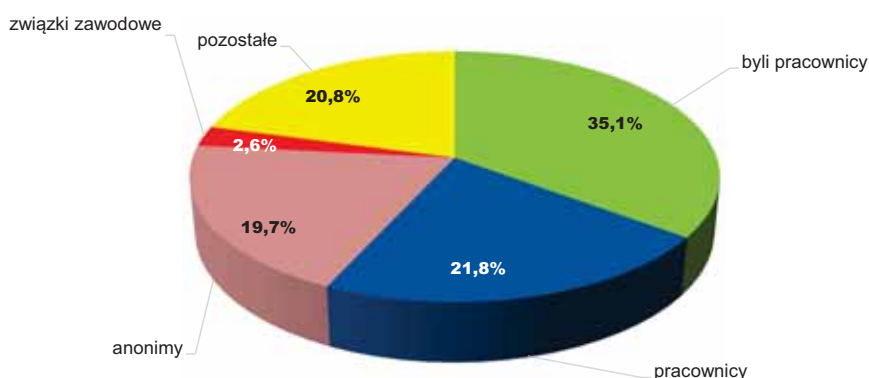
Rozpatrując skierowane przez prokuraturę akty oskarżenia, sądy (wg stanu na dzień 10.02. 2015 r.) uznały 23 oskarżonych winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, skazując ich na: karę **grzywny** (13 osób) oraz karę **pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem** jej wykonania (10 osób). W odniesieniu do 11 oskarżonych sądy, uznając winę sprawców, **warunkowo umorzył** postępowanie karne. W 2014 r. nie zapadł żaden wyrok uniewinniający, nato-

miast w jednym przypadku sąd umorzył postępowanie.

15. Skargi i wnioski

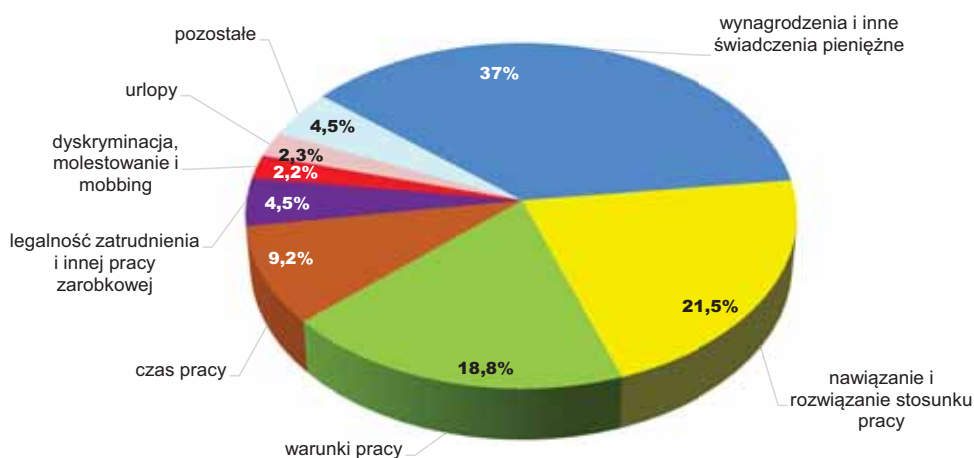
Do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło w 2014 r. ogółem ponad **41,7 tys. skarg** (w 2013 r. - 44,1 tys.), w których skarżący wskazali łącznie ponad **89,9 tys.** problemów wymagających interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 25,3 tys. kontroli (co stanowi ponad 28 % ogółu kontroli w roku sprawozdawczym). W przypadku ¼ skarg przeprowadzone w trakcie kontroli postępowanie dowodowe nie pozwoliło na zweryfikowanie zarzutów podniesionych przez skarżących (np. ze względu na sporny charakter świadczeń); tym samym rozstrzygnięcie sporu między stronami pozostało w wyłącznej gestii sądu. Spośród pozostałych skarg 60%

Wykres 9. Podmioty zgłaszające skargi



Źródło: dane PIP

Wykres 10. Problematyka zgłaszanych skarg



Źródło: dane PIP

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE

inspektorzy uznali za zasadne lub częściowo zasadne.

Analiza zarzutów zawartych w skargach wykazuje, że ich przedmiot i proporcje nie zmieniają się w znaczący sposób na przestrzeni ostatnich lat. Należy zauważyć, iż – porównywalnie jak w latach ubiegłych – **prawie 60% problemów zgłaszanych w skargach** stanowiły kwestie związane z **wynagrodzeniem za pracę** i innymi świadczeniami (niewypłacanie, nieprawidłowe i nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych) oraz z **nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy**. Zwraca ponadto uwagę duża liczba **skarg dotyczących warunków pracy**, np. pomieszczeń pracy, urządzeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, oświetlenia, procesów technologicznych. Kolejną relatywnie dużą grupę stanowiły **skargi związane z czasem pracy**.

Spośród zgłaszanych do inspekcji problemów niewiele ponad 2% (1 926) stanowiły zagadnienia związane z **dyskryminacją, molestowaniem i mobbingiem**.

W zakresie dyskryminacji skarżący podnosili najczęściej zarzuty nierównego traktowania przy: kształtowaniu wynagrodzenia za pracę (m.in. dysproporcje przy przyznawaniu nagród, premii, podwyżek), nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy (m.in. ze względu na płeć, wiek, narodowość czy przynależność związkową).

Natomiast w skargach dotyczących mobbingu najczęściej zgłaszano zarzut niewłaściwego traktowania przez pracodawcę (np. dyskredytowanie pracownika w obecności innych pracowników, osób trzecich, obarczanie obowiązkami niemożliwymi do wykonania). Ponadto wskazywano na szykanowanie, poniżanie, ośmieszanie, szantażowanie, nękanie, stosowanie pomówień, oszczerstw.

Pracodawcy często usprawiedliwiali naruszenia przepisów względami ekonomicznymi. Nieprawidłowości wskazane w skargach wynikały również z niezajomości przepisów lub ich błędnej interpretacji, a także z przyjęcia niewłaściwej metody naliczania świadczeń; w niektórych przypadkach miało miejsce świadome naruszanie uprawnień pracowniczych w celu ograniczenia kosztów działalności.

Problematyka dot. skarg związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy została szerzej omówiona w **rozdziale V Sprawozdania**.

16. Porady prawne i techniczne

W 2014 r. udzielono łącznie ponad **1,2 mln bezpłatnych porad**, w tym ponad 939 tys. porad prawnych (78%) i prawie 260 tys. porad technicznych (22%).

Z tej liczby prawie 725 tys. porad prawnych i ponad 50 tys. porad technicznych udzielono w toku bieżącej działalności poradniczej prowadzonej przez jednostki organizacyjne PIP, natomiast prawie 214,5 tys. porad prawnych i blisko 210 tys. porad technicznych zostało udzielonych w trakcie kontroli.

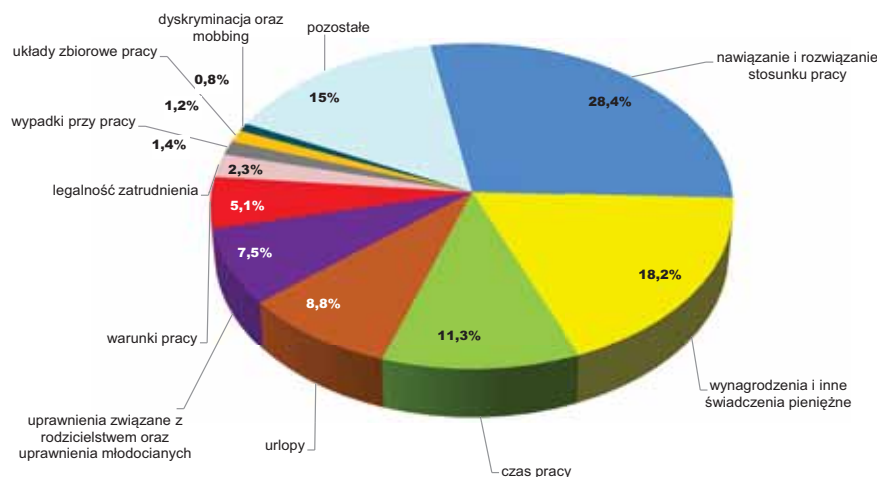
Najczęściej w celu uzyskania porady pytający kontaktowali się z urzędem telefonicznie (66%) oraz osobiście (32%); pisemnie udzielono odpowiedzi 1,5% zainteresowanych, a 0,5% - za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Wykres 11. Podmioty zgłaszające się po porady



Źródło: dane PIP

Wykres 12. Problematyka udzielonych porad



Źródło: dane PIP

Najliczniejszą grupę zgłaszających się po rady stanowili **pracownicy** (50,6% ogółu osób, którym udzielono porady). Kolejne, co do wielkości, grupy zainteresowanych informacjami o obowiązujących przepisach prawa pracy to **pracodawcy** (27%) oraz **byli pracownicy** (13%).

Osoby udzielające bezpłatnych porad prawnych w Państwowej Inspekcji Pracy zwracają uwagę, iż z roku na rok rośnie świadomość prawna osób z nich korzystających. Coraz częściej zdarza się, że zainteresowani proszą

o skonsultowanie gotowych aktów wewnętrznych bądź przygotowanych już pozwów.

17. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W roku sprawozdawczym do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły 104 wnioski o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy i 1 145 wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych.

Dane dot. zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych w 2014 r.

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy	Protokoły dodatkowe	Porozumienia (art. 241 ¹⁰ Kp)	Informacje
Wpływ	1 702	104	1 145	2	451
Zwrot wniosków bez rozpatrzenia	125	13	61	1	50
Zarejestrowano lub wpisano do rejestru	1 513	88	1 030	1	394
Odmowy rejestracji	22	4	18	-	-
Układy i protokoły zawierające postanowienia niezgodne z prawem	108	37	71	-	-

Źródło: dane PIP

W porównaniu z 2013 r. **zmniejszyła się liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy**. Należy zauważyć, że od 3 lat liczba ta utrzymuje się na dość niskim poziomie (**w 2014 r. zarejestrowano 88 układów**, w 2013 r. – 109, w 2012 r. – 92, w 2011 r. – 136, a w 2010 r. – 130 układów).

Z roku na rok **spada ogólna liczba wpływających wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji** (z 2 304 w 2010 r. do 1 702 w 2014 r., przy czym liczba wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych spadła z 1 552 w 2010 r. do 1 145 w 2014 r.).

W porównaniu z 2013 r. wzrósł odsetek układów i protokołów dodatkowych zawierających **postanowienia niezgodne z prawem** (8,6% – w 2014 r.; 6% – w 2013 r.). Natomiast na podobnym poziomie jak w poprzednim roku kształtował się odsetek odmów rejestracji układów, porozumień o stosowaniu układu i protokołów w stosunku do liczby wniosków o rejestrację (w 2014 r. – 1,7%; w 2013 r. – 1,6%).

W dwóch przypadkach strony złożyły **odwołanie** od odmowy rejestracji do sądu pracy (1 odwołanie od odmowy rejestracji układu i 1 – od odmowy rejestracji protokołu dodatkowego), które nie zostały jeszcze rozpatrzone.

Ponadto w 2014 r. przed sądami zapadły rozstrzygnięcia w dwóch sprawach wszczętych w 2013 r. Obie zakończyły się oddaleniem apelacji stron. W jednym przypadku strony układu wniosły skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego.

Zarejestrowane w 2014 r. **zakładowe układy zbiorowe pracy (88) objęły ogółem ponad 43,5 tys. pracowników**. Najwięcej układów zawarto dla pracowników zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym (31 układów obejmujących ponad 11 tys. pracowników) oraz w zakładach zajmujących się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię, gaz i parę wodną (13 układów obejmujących ponad 2 tys. pracowników). Natomiast największą liczbę pracowników (prawie 13 tys.) objął 1 układ zawarty w sektorze finansów i ubezpieczeń.

Analiza treści rejestrowanych układów zbiorowych oraz protokołów dodatkowych potwierdza utrzymującą się **tendencję do rezygnacji z 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. Jednakże w 2014 r. w 53 układach przewidziano prawo do nagród jubileuszowych, a w 59 - prawo do korzyst-

niejszych, niż wynikające z przepisów, odpraw emerytalno-rentowych. Ponadto w niektórych układach uregulowano korzystniej, niż gwarantują to przepisy Kodeksu pracy, prawo do dodatków: za pracę w porze nocnej (w 22 układach), w godzinach nadliczbowych (w 10 układach), w niedziele i święta (w 15 układach) oraz do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego (w 9 układach) i dłuższych okresów wypowiedzenia niż ustawowe (w 16 układach).

W porównaniu z poprzednim rokiem **zmałała liczba zawartych porozumień o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy**. W 2014 r. do rejestru wpisano 57 informacji o zawarciu takiego porozumienia (w 2013 r. - 74, w 2012 r. – 76, w 2011 r. – 85, w 2010 r. - 130).

Protokołami dodatkowymi zmieniano przede wszystkim zasady wynagradzania i premiowania pracowników (nowe tabele płac i taryfikatorów kwalifikacyjnych, wykazy stanowisk pracy) oraz wysokość różnych dodatków. Większość postanowień protokołów dodatkowych, podobnie jak w ubiegłym roku, dotyczyła zmniejszania bądź rezygnacji z wypłaty niektórych świadczeń, np. dodatków funkcyjnych, stażowych, nagród jubileuszowych (ewentualnie zmiany podstawy ich naliczania, uzależnienia wypłaty nagrody od zakładowego stażu pracy), zmniejszenia wysokości odpraw emerytalnych, rentowych, rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub obniżenia wysokości odpisów na fundusz. W miejsce premii regulaminowej wprowadzano premie uznaniowe, przy czym strony dodatkowo uzależniały utworzenie funduszy premiowych od osiągnięcia konkretnych wskaźników oraz uruchomienie premii - od decyzji organów zarządzających. Kwestia zapisów dokonywanych przez strony w regulaminach premiowania była jedną z najczęściej kwestionowanych przez organy rejestrujące. Strony wprowadzały postanowienia ustalające możliwość jednostronnego zmniejszenia wysokości premii, odstąpienia czy zawieszenia stosowania postanowień wynikających z regulaminów w zależności od nieokreślonej parametrami kondycji finansowej pracodawcy. Coraz częściej takie regulacje rozciągane są także na inne nieobowiązkowe dodatki płacowe wprowadzane do układów.

Nadal maleje liczba organizacji związkowych funkcjonujących u pracodawców. Od dłuższego czasu obserwowany jest spadek zainteresowania zrzeszaniem się w organizacjach związkowych i tworzeniem nowych związków zawodowych, jednak podstawowym problemem jest utrata statusu zakładowych organizacji związkowych przez istniejące organizacje związkowe z powodu spadku liczy-

by członków. Wskutek utraty uprawnień organizacji zakładowej wzrasta liczba organizacji związkowych niemających zdolności układowej. Ponadto **pracodawcy coraz częściej korzystają z możliwości odstąpienia od stosowania układu w całości lub w części w trybie art. 241²⁹§ 3 Kp** (w 2014 r. do organów rejestrujących wpłynęły 24 wnioski o wpis do rejestru informacji o odstąpieniu od stosowania układu). Jest to również związane ze zmniejszającą się liczbą organizacji związkowych wskutek utraty przez nie uprawnień organizacji zakładowej. Rozwiązanie organizacji związkowej w sytuacji, gdy układ podpisała wyłącznie ta organizacja powoduje bowiem, iż przestaje istnieć jedna ze stron układu. W takim przypadku układ może być stosowany jedynie przez pracodawcę. Nie może on natomiast wprowadzać jakichkolwiek zmian do treści układu, ponieważ nie istnieje druga strona układu. Z tego samego względu nie jest możliwe zawieszenie stosowania postanowień układu, jak też jego rozwiązanie. Zgodnie z art. 241²⁹§ 3 Kp pracodawca może zatem odstąpić od stosowania układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Należy jednak zaznaczyć, iż niektórzy pracodawcy nie znają i nie stosują rozwiązania wskazanego w art. 241²⁹§ 3 Kp. W sytuacji rozwiązania wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu podejmują działania zmierzające do jednostronnego kształtowania treści układu.

Liczba nowych pracodawców, którzy zawierają zakładowe układy zbiorowe pracy jest wciąż mała. Na podobnym poziomie jak w zeszłym roku kształtowała się liczba układów zawartych po raz pierwszy

(w 2014 r. – 25 układów, w 2013 r. – 23 układy). Układy zbiorowe pracy zawierane są przeważnie u tych pracodawców, którzy już byli objęci taką regulacją lub u ich następców prawnych (w 2014 r. zawarto 63 układy po rozwiązaniu układu poprzedniego, podczas gdy w 2013 r. zawarto 86 takich układów).

Według stanu na dzień 31 grudnia 2014 r. liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy wynosiła ogółem **13 911** (liczba ta obejmuje wszystkie układy zarejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy od dnia 26 listopada 1994 r.), natomiast liczba układów obowiązujących i stosowanych – **8 173**. Ww. układami objęto ok. **1,8 mln** osób.

Ponadto – wg stanu na dzień 31 grudnia 2014 r. – zarejestrowano **253** porozumienia o stosowaniu układu zbiorowego pracy (**167** – obowiązujących i stosowanych).

Dane wskazują na coraz mniejszą liczbę zawieranych układów zbiorowych pracy, ograniczanie zakresu uprawnień pracowniczych oraz utrzymującą się tendencję do rozwiązywania dotychczas obowiązujących układów i zastępowania ich regulaminami wynagradzania.

18. Spory zbiorowe

W 2014 r. do okręgowych inspektoratów pracy zgłoszono **254 spory zbiorowe**. Najwięcej sporów zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie (43), Katowicach (43) i Łodzi (36), co stanowiło prawie połowę wszystkich sporów.

Spory zbiorowe zarejestrowane w latach 2012-2014

Wyszczególnienie	2014	2013	2012
Liczba zgłoszonych sporów	254	284	301
Liczba zgłoszonych żądań	520	505	570
Liczba kontroli	17	29	25
Liczba zawartych porozumień	58	63	8

Źródło: dane PIP

Organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z **520 żądaniami, które dotyczyły najczęściej warunków płacy (318) oraz warunków pracy (83)**. Nieliczne odnosiły się do sfery świadczeń socjalnych (32) oraz praw i wolności związkowych (20). Pozostałe zgłoszone żądania (67) nie

mieściły się w przyjętej definicji sporu zbiorowego.

Jeżeli z treści zawiadomienia o powstaniu sporu zbiorowego wynikało, iż mogło dojść do naruszenia przepisów prawa pracy przez pracodawcę, inspektorzy PIP podejmowali czynności kontrolne.

Wykres 13. Przedmiot zgłaszanych żądań



Źródło: dane PIP

W 2014 r. przeprowadzono **17 kontroli związanych ze zgłoszeniem sporu**. Niewielka liczba takich kontroli wynikała z faktu, iż **tylko w nielicznych przypadkach zgłoszone żądania wchodziły w zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy**.

Z informacji uzyskanych przez PIP wynika, że 65 sporów zakończyło się podpisaniem porozumienia, a w 7 przypadkach strony podpisały protokół rozbieżności. **Dane o wynikach sporów są niepełne** z uwagi na to, iż *ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* nie nakłada na pracodawców obowiązku powiadamiania o kolejnych etapach rozwiązywania sporu, przeprowadzonym strajku czy też o zakończeniu sporu.

W porównaniu z 2013 r. liczba sporów zbiorowych w 2014 r. spadła o 30 (o 11%), wzrosła natomiast liczba żądań kierowanych do pracodawców.

Najwięcej sporów zbiorowych wszczęto w zakładach prowadzących działalność w zakresie **przetwórstwa przemysłowego** (61). Drugą w kolejności grupą zgłaszających spór zbiorowy byli pracodawcy działający w **opiece zdrowotnej** (60). W dalszej kolejności, pod względem liczby zgłoszonych sporów, znajdowały się zakłady zajmujące się transportem i gospodarką magazynową (39), zakłady wytwarzające i zaopatrujące w energię elektryczną, gaz i wodę (28). Nadal, podobnie jak w latach ubiegłych, **przeważający przedmiot sporów stanowiły żądania w zakresie wzrostu wynagrodzeń**.

Reasumując, należy stwierdzić, iż istnieje konieczność dalszego monitorowania sporów zbiorowych. Rejestrowanie ich przez Państwową Inspekcję Pracy pozwala na rozpoznanie problemów

istniejących u pracodawców, a podjęcie interwencji może przyczynić się do szybszego zakończenia sporu.

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

W 2014 r. do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło **1 481 wniosków o wydanie zezwolenia** na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia.

Po rozpatrzeniu wniosków inspektorzy pracy wydali w trybie art. 304⁵ Kodeksu pracy **2 246 decyzji**, w tym **2 238 - zezwalających** na wykonywanie pracy przez dzieci.

Wnioski i decyzje wydane przez inspektorów pracy w latach 2012-2014

Rok	Liczba wniosków o wydanie zezwolenia	Liczba wydanych decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2014	1 481	2 246	2 238	8
2013	292	734	732	2
2012	518	825	824	1

Źródło: dane PIP

Przeważająca liczba wniosków dotyczyła zamiaru zatrudnienia dzieci podczas prób i występów w przedstawieniach teatralnych, operowych, udziału w filmach i reklamach oraz sesjach fotograficznych.

Wydając przedmiotowe decyzje, inspektorzy pracy wskazywali na szereg wymogów niezbędnych do spełnienia ze względu na dobro dziecka i rodzaj, charakter oraz warunki wykonywanej pracy lub innego zajęcia zarobkowego. Zobowiązywali wnioskodawców np. do zapewnienia osobistej opieki osoby dorosłej nad dziećmi podczas prób i spektakli, do przestrzegania dopuszczalnego (określonego w wydanej decyzji) dobowego wymiaru czasu pracy dziecka.

20. Opiniowanie wniosków dot. wydania zgody na wyłączenie elektryczne oświetlenie pomieszczeń pracy lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu

Do okręgowych inspektorów pracy wpłynęło **1 756 wniosków** w sprawach dotyczących wyrażenia zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy lub zlokalizowanie tego rodzaju pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu. W związku z ww. wnioskami wydano **1 782 opinie** (niektóre wnioski wymagały wydania więcej niż jednej opinii, z uwagi na odmienne rozstrzygnięcia odnoszące się do części obiektu lub grupy pomieszczeń). Opinie do wnio-

sków, kierowanych do PIP przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych, wydawane są na podstawie przepisów *rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*.

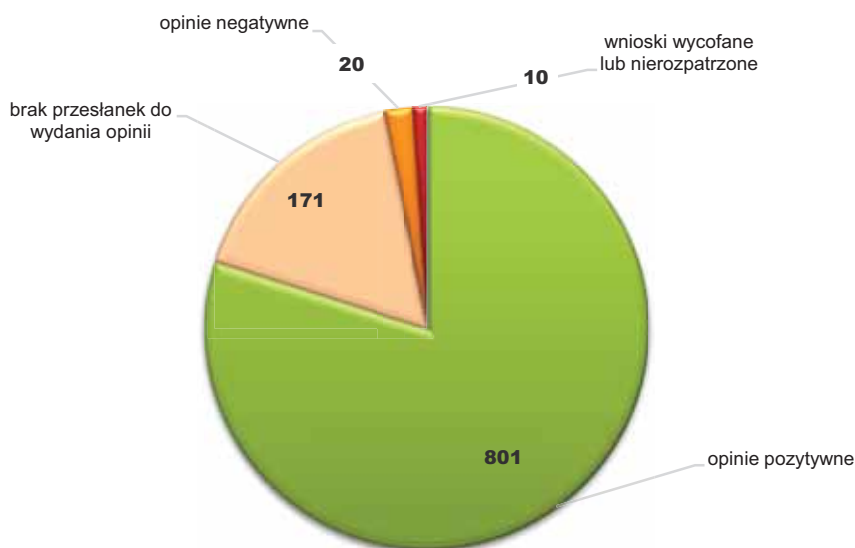
Odstępstwa od podstawowych wymagań dla pomieszczeń stałej pracy możliwe są jedynie w ustalonych przypadkach, pod warunkiem uzyskania **zgody państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego w porozumieniu z właściwym okręgowym inspektorem pracy**. Są to przypadki szczególne, a zajęcie stanowiska w ww. kwestiach przez organy Państwowej Inspekcji Pracy ma na celu ochronę zdrowia pracowników zarówno fizycznego, jak i psychicznego.

Spośród wniosków przesłanych przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych:

- 997 dotyczyło wyrażenia opinii w sprawie lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, ze względu na określone usytuowanie obiektów oraz wymagania związane z rodzajem produkcji;
- 759 dotyczyło wyrażenia opinii w sprawie zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego, ze względu na technologię produkcji.

W związku z otrzymanymi wnioskami wydano **801 opinii dopuszczających zorganizowanie pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu**. W 20 przypadkach nie znaleziono podstaw do udzielenia zgody; w 171 – brak było przesłanek

Wykres 14. Opinie w sprawie lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu



Źródło: dane PIP

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE

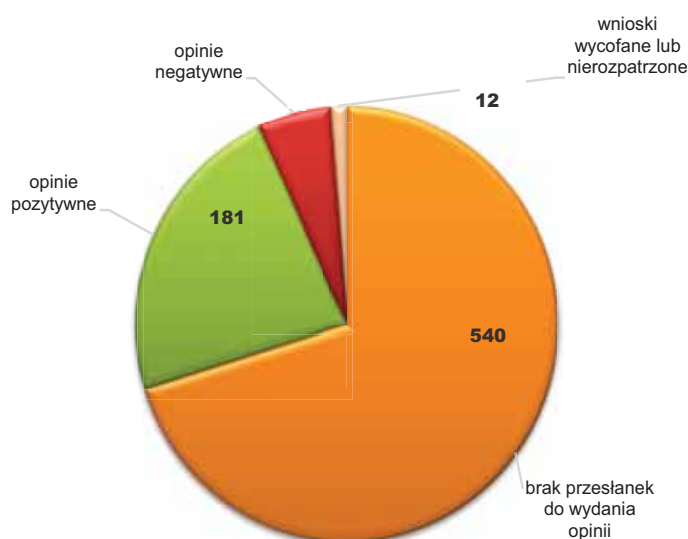
do zajęcia stanowiska w sprawie (wnioski dotyczyły pomieszczeń, do których wspomniane przepisy nie miały zastosowania); 10 wniosków zostało wycofanych przez wnioskodawców lub posiadało braki formalne, które nie zostały uzupełnione. Pracodawcy wnieśli 4 zażalenia na postanowienie okręgowego inspektora pracy niewyrażające zgody na zorganizowanie pomieszczeń pracy poniżej poziomu terenu. Tylko jedno z nich zostało przesłane do Głównego Inspektora Pracy jako organu odwoławczego. Główny Inspektor Pracy uchylił zaskarżone postanowienie w całości i przekazał do ponownego rozpatrzenia przez organ I instancji.

Ponadto wydano **181 opinii dopuszczających zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy**, w których zapewnienie oświetlenia dziennego było niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji. Na brak dostępu światła naturalnego nie wydano zgody w 47 przypadkach, a w odniesieniu do 540 wniosków stwierdzono brak przesłanek do wydania

opinii (wnioski te dotyczyły z reguły pomieszczeń innych niż produkcyjne bądź pomieszczeń, które nie były pomieszczeniami stałej pracy); natomiast pozostałe (12) to wnioski wycofane przez wnioskodawców lub nierozpatrzone z powodu nieusunięcia braków formalnych. Wnioskodawcy wnieśli 17 zażaleń na postanowienie okręgowego inspektora pracy niewyrażające zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy. Do rozpatrzenia przez Głównego Inspektora Pracy, jako organu odwoławczego, przesłanych zostało 14 zażaleń. Główny Inspektor Pracy w 11 przypadkach utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie, a w 3 uchylił zaskarżone postanowienie w całości i przekazał do ponownego rozpatrzenia przez organ I instancji. Wnioskodawcy wnieśli do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie 3 skargi na postanowienia Głównego Inspektora Pracy.

Należy zauważyć, że 40% wniosków, najczęściej dotyczących zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego, nie spełniało

Wykres 15. Opinie w sprawie zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego



Źródło: dane PIP

przesłanek do prowadzenia postępowania w sprawie wyrażenia zgody na odstępstwo. Odstąpienie od merytorycznych rozstrzygnięć uzasadniano najczęściej następującymi okolicznościami:

- pomieszczenie będące przedmiotem wniosku nie było pomieszczeniem stałej pracy (pomieszczenie pracy czasowej),

- pomieszczenie będące przedmiotem wniosku nie było całkowicie pozbawione dostępu światła naturalnego lub miało zapewnione oświetlenie naturalne w formie pośredniej (z sąsiednich pomieszczeń poprzez przeszklenie),
- pomieszczenie będące przedmiotem wniosku nie było pomieszczeniem produkcyjnym (w któ-

rym można byłoby ocenić zasadność udzielenia zgody na odstępstwo w odniesieniu do technologii produkcji).

Świadczy to o **niedostatecznej wiedzy** inwestorów lub projektantów na temat okoliczności warunkujących uzyskanie zgody na odstępstwo od wymagań podstawowych. Ponadto, w ocenie inspektorów pracy, inwestorzy lub projektanci niejednokrotnie występują z wnioskami z powodu nie do końca przemyślanego zaplanowania rozmieszczenia pomieszczeń o określonych funkcjach lub chęci obniżenia nakładów związanych z budową i późniejszą eksploatacją projektowanej inwestycji. Natomiast organy Państwowej Inspekcji Pracy, rozpatrując wnioski o uzyskanie zgody na odstępstwo od przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego oraz lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, podchodzą do jej wydania ze szczególną ostrożnością. W myśl wymagań przepisów powinna być wydawana **tylko w przypadkach szczególnych, uzasadnionych specyficznymi uwarunkowaniami**.

Większość wniosków kierowanych do właściwych okręgowych inspektorów pracy dotyczyła pomieszczeń znajdujących się na etapie projektowania. Były one zatem rozpatrywane na podstawie przedłożonej dokumentacji projektowej. W przypadku pomieszczeń pracy znajdujących się w obiektach przebudowywanych, rozbudowywanych lub adaptowanych (w tym w związku ze zmianą sposobu użytkowania) inspektorzy pracy przeprowadzali **kontrole** obiektów i pomieszczeń będących przedmiotem wniosku. Przeprowadzono 265 takich kontroli, w trakcie których udzielono 416 porad technicznych. Odnotowano także przypadki, w których w wyniku uzgodnień między inspektorem pracy a projektantem lub przedsiębiorcą, dokonano zmian projektowych w pomieszczeniach stałej pracy, będących przedmiotem wniosku, zapewniając dostęp światła dziennego. W jednym przypadku właściciel wyraził zgodę na przywrócenie w wynajmowanym obiekcie okien, które zostały zamurowane, w innym zaś zaprojektowano świetliki nad pasażem handlowym, przeszkloną fasadę na całej wysokości części handlowej obiektu oraz fosę doświetlającą dla kondygnacji podziemnej.

Pomimo że od 1 stycznia 2012 r. nie ma obowiązku uzyskiwania opinii rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy do projektów budowy lub przebudowy obiektów budowlanych, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, należy podkreślić pozytywne znaczenie **współpracy projektanta z ww. rzeczoznawcą** podczas powstawania takich

projektów. Rzeczoznawca biorąc pod uwagę specyfikę, charakter i przeznaczenie obiektu, konsultuje i opiniuje prawidłowość zastosowanych rozwiązań projektowych w zakresie zgodności z wymaganiami dotyczącymi bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

21. Orzeczenia o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole dot. **296 statków** w związku ze złożonymi wnioskami o wydanie orzeczenia PIP o dopuszczeniu ich do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku kontroli dopuszczono do eksploatacji 262 statki. W odniesieniu do 34 - wydano orzeczenie z postanowieniem niedopuszczenia do eksploatacji (wg stanu na dzień 15.03.2015 r.).

22. Sprawdzanie poprawności informacji - składanych do ZUS przez płatników składek - zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe

Druk ZUS IWA służy do ustalania przez ZUS indywidualnej składki na ubezpieczenie wypadkowe. Przekazują go corocznie pracodawcy, którzy zgłaszali do ubezpieczenia przeciętnie co najmniej 10 pracujących w roku poprzedzającym rok składania wymaganej informacji. W 2014 r. inspektorzy pracy podczas **8 448 kontroli** pracodawców płatników składek na ubezpieczenie wypadkowe sprawdzili prawidłowość informacji przekazywanych w drukach ZUS IWA, dotyczących istotnych elementów mających wpływ na wysokość składki. Elementy te to liczba ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego, liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem oraz w wypadkach śmiertelnych i ciężkich, liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia oraz rodzaj prowadzonej działalności.

Zaledwie w 491 kontrolach (5,8%) stwierdzono przypadki podania przez pracodawców nieprawidłowych danych w informacji przekazywanej do ZUS. Podczas trwania czynności kontrolnych 203 płatników składki skorygowało elektronicznie te informacje. W pozostałych przypadkach (288) inspekto-

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE

rzy pracy informowali Zakład Ubezpieczeń Społecznych o stwierdzonych nieprawidłowościach, podając jednocześnie prawidłowe dane służące wyliczeniu indywidualnej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W 2014 r. stwierdzono **309 przypadków podania do ZUS nieprawidłowych danych zawartych w 288 drukach ZUS IWA**. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie podawania liczby osób:

- zatrudnionych w warunkach zagrożenia (113 przypadków - 1,3% pracodawców),
- poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem (104 przypadki - 1,2% pracodawców).

Większość kontrolowanych pracodawców płatników składki na ubezpieczenie wypadkowe (ponad 94%) prawidłowo realizuje obowiązek w zakresie sporządzania i przekazywania do ZUS informacji służących do ustalania indywidualnej składki na ubezpieczenie wypadkowe. Skala nie-

prawidłowości stwierdzanych w wyniku kontroli druku ZUS IWA ustabilizowała się na poziomie ok. 1%. Jednak mechanizm ustalania wysokości zróżnicowanej składki wymaga uwzględnienia specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstw zaliczanych do branż o dużej skali wypadkowości (budownictwo, leśnictwo). Obecnie wystarczy, żeby przedsiębiorstwo zatrudniało rocznie przeciętnie mniej niż 10 osób, bądź zatrudniało pracowników sezonowo, by nie podlegało systemowi indywidualnie wyliczanej składki na ubezpieczenie wypadkowe, która uwzględnia rzeczywisty poziom bezpieczeństwa pracy. Tacy pracodawcy płacą składkę wypadkową w uśrednionej, zryczałtowanej wysokości.

Państwowa Inspekcja Pracy korzysta z danych gromadzonych przez ZUS w ramach informacji przesyłanych przez pracodawców w drukach ZUS IWA. Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz liczba pracowników zatrudnio-

W 2014 r. sprawdzono informację ZUS IWA w trakcie 8 448 kontroli pracodawców płatników składki na ubezpieczenie wypadkowe. Łączna liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach wynosiła ponad 868 tys.				
Dane sprawdzane w informacji ZUS IWA	Odsetek skontrolowanych pracodawców płatników składki, u których stwierdzono nieprawidłowości			Uwagi
	2014	2013	2012	
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem	1,2	1,1	1,2	Nieprawidłową liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem podało 104 płatników składki. W 55 przypadkach zaniżono ją łącznie o 69 pracujących, natomiast w 49 przypadkach - zawyżono o 4 925 osób.
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich	0,1	0,01	0,1	Nieprawidłową liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich podało 9 płatników składki, zaniżając tę liczbę w 7 przypadkach o 7 osób i zawyżając ją w 2 przypadkach o 4 osoby.
Liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia	1,3	1,3	1,7	Nieprawidłową liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia podało 113 płatników składki. W 87 przypadkach zaniżono ją łącznie o 1 203 pracujących, a w 26 przypadkach - zawyżono o 1010 osób. W 25 przypadkach nie było możliwe ustalenie faktycznej liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia z powodu niewykonania przez pracodawcę płatnika składki pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia.
Rodzaj działalności wg PKD	0,4	0,2	0,3	Niepełny lub błędnie określony kod PKD podało 34 płatników składki wypadkowej.
Liczba ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego	0,1	0,09	0,2	Nieprawidłową liczbę osób zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego podało 13 płatników składki. W 8 przypadkach zaniżono liczbę ubezpieczonych łącznie o 102 pracujących, a w 5 przypadkach zawyżono łącznie o 3 684 osoby.
Dane identyfikacyjne i adresowe płatników składek	0,1	0,2	0,1	Nieprawidłowe dane identyfikacyjne (m.in. REGON, PESEL, NIP) podało 11 płatników składki.

Źródło: dane PIP

nych w warunkach zagrożenia pozwala **planować działalność prewencyjną i kontrolną**. Znajomość faktycznej skali wypadkowości pozwala wytypować branże i konkretnych pracodawców, do których należy skierować działania PIP.

23. Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

W stosunku do pracodawców, u których w toku 2 kolejnych kontroli inspektor pracy stwierdził rażąco zaniedbania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, organy PIP **wnioskują o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe**. W 2014 r. inspektorzy pracy skierowali do ZUS 170 takich wniosków (164 w 2013 r.). **Najwięcej z nich (76%) dotyczyło przedsiębiorstw branży budowlanej (130 wniosków)** oraz działających w sektorze przetwórstwa przemysłowego (26 wniosków – 15%).

W przedsiębiorstwach, w stosunku do których inspektorzy pracy wnioskowali o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, wydano prawie 600 decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu, z czego prawie 200 wstrzymujących pracę ludzi ze względu na bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia oraz 150 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn. Ponad 300 pracowników skierowano do innych prac. W stosunku do 17 zakładów pracy wydano decyzję o wstrzymaniu działalności lub zakazie wykonywania prac określonego rodzaju.

W wyniku popełnienia przez pracodawców i osoby organizujące pracę 479 wykroczeń, ukarano 162 osoby mandatami karnymi na łączną kwotę ponad 223 tys. zł. Z uwagi na wyjątkowo rażące nieprzestrzeganie przez pracodawców przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy skierowano 18 wniosków do sądu o ukaranie.

Ponad 62% wniosków o podwyższenie składki dotyczyło mikroprzedsiębiorstw, kolejne prawie 29% - zakładów zatrudniających do 50 pracowników. Zaledwie 3 wnioski dotyczyły zakładów pracy zatrudniających powyżej 250 pracowników. To potwierdza, że w zakładach większych, gdzie funkcjonują komórki odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy oraz istnieje bezpośrednia zależność pomiędzy wysokością składki na ubezpieczenie wypadkowe a liczbą zatrudnianych pracowników, bardziej przestrzegane

są standardy zapewniające bezpieczne warunki pracy. W mikro- i małych zakładach częściej lekceważone są zagadnienia bezpieczeństwa pracy osób zatrudnionych. Jednocześnie mikroprzedsiębiorstwa płacą zryczałtowaną składkę na ubezpieczenie wypadkowe i nie obejmuje ich mechanizm różnicowania wysokości składki uzależniony od poziomu bezpieczeństwa pracy w ich zakładzie. Wysokość tej składki wyliczana przez ZUS dla mikroprzedsiębiorstw nie oddaje zatem faktycznego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w konkretnym przedsiębiorstwie z tej grupy, a sama składka nie stanowi dla pracodawcy bodźca ekonomicznego do poprawy warunków pracy.

Aktualny pozostaje postulat **zmiany systemu zróżnicowanej składki** na ubezpieczenie wypadkowe, która pozwoliłaby stosować z jednej strony zachęty ekonomiczne do poprawy warunków pracy, a z drugiej surowsze sankcje za stwarzanie warunków mogących skutkować wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. Zmienione mechanizmy finansowe (dużo wyższe lub dużo niższe koszty ubezpieczeniowe) mogą wpłynąć mobilizująco na pracodawców, którzy sami będą dążyć do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich zakładach.

Z informacji przekazanych przez ZUS wynika, że na skutek wniosków inspektorów pracy Zakład wydał 168 decyzji o podwyższeniu pracodawcom składki wypadkowej o 100% w trybie art. 36 *ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*. W 26 przypadkach płatnicy składki odwołali się od decyzji ZUS (wg stanu na dzień 9 kwietnia 2015 r.).

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **kontrole u 102 pracodawców**, którym w latach 2012-2013 ZUS podniósł wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe w wyniku wniosku inspektora pracy. Podczas kontroli prowadzonych **w 23 przedsiębiorstwach (23% ogółu skontrolowanych) nie wydano decyzji administracyjnych w obszarze bhp**, co świadczy o zmianie podejścia pracodawców do kwestii zapewnienia pracującym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. **U tych pracodawców mechanizm zróżnicowanej składki ubezpieczenia wypadkowego w pełni się sprawdził**, choć wzrost składki był prawdopodobnie jednym z kilku czynników skłaniających pracodawców do poprawy stanu bhp. Jest to tym istotniejsze, że z tej grupy większość zakładów (15) reprezentowała sektor budowlany.

Jednocześnie w wyniku kontroli weryfikujących wpływ podniesienia wysokości składki wypadkowej na poziom bezpieczeństwa pracy stwierdzić można, że **w 30 zakładach pracy (29% kontrolowanych) stan bezpieczeństwa pracy nie uległ poprawie**. Inspektorzy pracy wydali w tych przedsiębiorstwach łącznie 216 decyzji dot. bhp, z czego 26 decyzji wstrzymania prac lub wstrzymania eksploatacji maszyn oraz 15 decyzji skierowania pracowników do innych prac. Przedsiębiorcy popełnili 83 wykroczenia przeciwko prawom pracowników, co skutkowało ukaraniem ich grzywnami w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 41,6 tys. zł. **Większość decyzji i wykroczeń (72%) dotyczyła zakładów pracy z branży budowlanej**. W stosunku do 4 pracodawców tego sektora skierowano ponowny wniosek do ZUS o podwyższenie wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe na kolejny rok składkowy.

W pozostałych kontrolowanych przedsiębiorstwach inspektorzy pracy stwierdzali **nieznaczne naruszenia w zakresie przestrzegania przepisów bhp**, niebędące wykroczeniami przeciwko prawom pracownika.

24. Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym

Realizując zadania prewencyjne i kontrolne Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje zewnętrznym podmiotom informacje o przyczynach zaistniałych wypadków, szkoleniach, konferencjach i seminariach, a także możliwości uczestniczenia w programach prewencyjnych. W 2014 r. **pisma informacyjno-prewencyjne** zostały przekazane do prawie **13,5 tys. adresatów**.

Treść blisko 400 pism informowała o **wadach technicznych i przestrzegała przed zagrożeniami podczas obsługi określonych typów maszyn i urządzeń**. Inspektorzy pracy gromadzili informacje o najczęstszych przyczynach wypadków przy pracy oraz źródłach zagrożeń zawodowych i upowszechniali je wśród pracodawców i pracowników przedsiębiorstw o podobnym profilu działalności, w których mogłyby wystąpić warunki skutkujące zaistnieniem zdarzenia wypadkowego.

Najwięcej pism informujących o przyczynach wypadków i sposobach eliminacji zagrożeń skierowano do firm z branży budowlanej – ponad **450** oraz do przedsiębiorstw zajmujących się pracami leśnymi (**380**). Listowne informacje są prostą i szybką formą dodatkowego oddziaływania na pracodawców, ułatwiającą podjęcie działań zapobiegawczych eliminujących zagro-

żenia dla zdrowia lub życia zatrudnionych osób.

Ważny w kształtowaniu zgodnych z prawem i bezpiecznych warunków pracy jest udział nie tylko pracodawców, ale także urzędów administracji państwowej i samorządowej, organizacji związkowych, stowarzyszeń i organizacji branżowych, mediów oraz innych partnerów instytucjonalnych i społecznych wspierających działalność PIP. Pisma poruszające problematykę ochrony praw pracowniczych i zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przesłano do niemal **7 500 adresatów**. Odpowiedzią na wysłane pisma były podziękowania za wskazanie potencjalnych zagrożeń wypadkowych i informacje o zrealizowanych działaniach prewencyjnych w zakładach pracy. Część z pism nie wymagała odpowiedzi, a reakcja zwrotna polegała na udziale w organizowanych przez PIP wydarzeniach. Z przekazanych w korespondencji informacji i zaproszeń skorzystało ogółem ponad **25%** adresatów.

Przykłady pism:

- **380** zakładów usług leśnych i nadleśnictw województwa podkarpackiego, świętokrzyskiego i wielkopolskiego otrzymało informacje dotyczące prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy przy pozyskiwaniu drewna;
- **800** pism profilaktycznych, skierowanych do małych i średnich pracodawców z terenu województwa wielkopolskiego, informowało o możliwości skorzystania z bezpłatnych szkoleń z zakresu prawa pracy, w tym bhp, organizowanych przy współudziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych; w pismach zwracano uwagę na wymagania, które powinien spełnić każdy pracodawca rozpoczynający działalność i zatrudniający pracowników;
- **201** pracodawców z Podkarpacia użytkujących maszyny do produkcji betonu, wyrobów z betonu, materiałów ceramicznych oraz obróbki kamienia zostało zaproszonych do udziału w specjalistycznych szkoleniach w ramach programu prewencyjnego;
- **252** pracodawców województwa podkarpackiego zaproszono do udziału w szkoleniach adresowanych do branży budowlanej; w pismach poinformowano o programach szkoleń oraz o prowadzonym programie informacyjno-prewencyjnym w budownictwie;
- **52** zakłady prowadzące działalność usługową w zakresie segregacji surowców wtórnych z terenów województwa zachodniopomorskiego i świętokrzyskiego otrzymało pisma prewencyjne w związku z powtarzającymi się okolicznościami wypadków podczas wykonywania

prac związanych z usuwaniem zatoru kartonów papierowych prasowanych na maszynie belującej; pisma zawierały informacje o tych wypadkach oraz sugestię wzmożenia nadzoru przez pracodawców i zwracania szczególnej uwagi podczas wykonywania podobnych prac.

25. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli instytucji łącznikowej

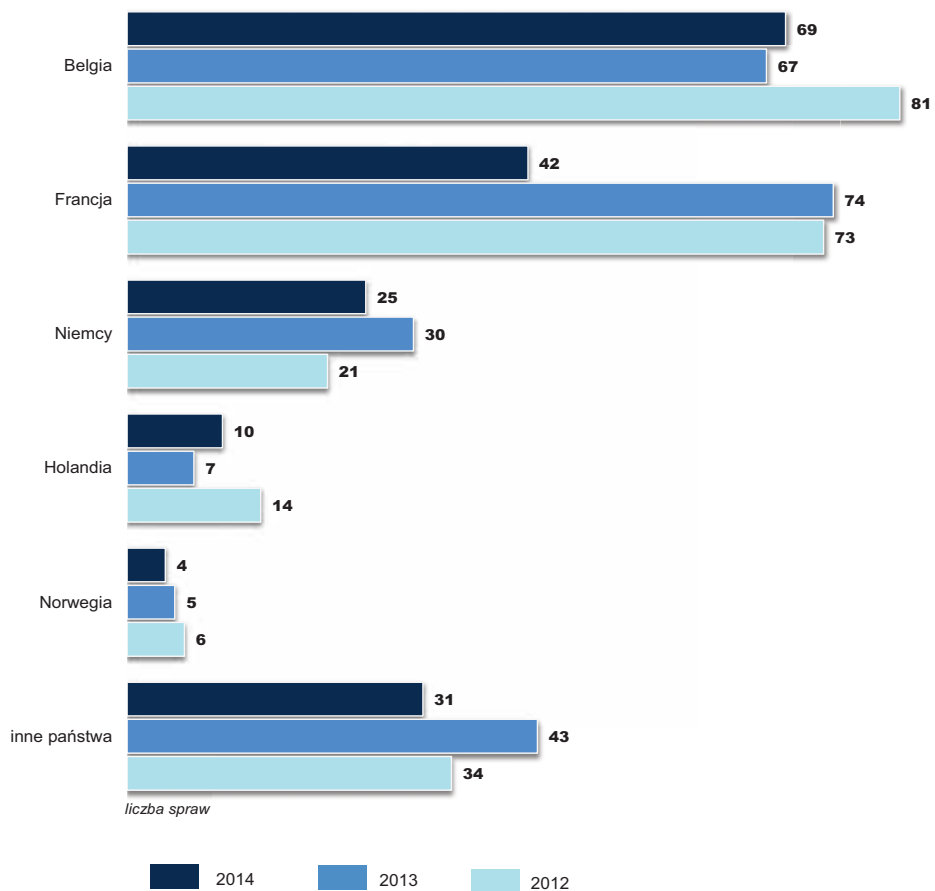
Główny Inspektorat Pracy pełni funkcję jednej z polskich **instytucji łącznikowych** (liaison office), czyli urzędu umocowanego do bezpośredniego komunikowania się ze swoimi odpowiednikami w krajach Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz Konfederacji Szwajcarskiej.

Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Konfederacji

Szwajcarskiej – odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na ich terytorium, na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim – obejmuje:

- udzielanie informacji w zakresie warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE/EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej, 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 z siedzibą w państwie będącym członkiem UE/EOG lub na terenie Konfederacji Szwajcarskiej;
- wskazywanie organu nadzoru nad rynkiem pracy właściwego do udzielenia żądanej informacji ze względu na zakres jego działania.

Wykres 16. Wymiana informacji z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Konfederacji Szwajcarskiej



Źródło: dane PIP

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE

Wymiana informacji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a instytucjami łącznikowymi z innych państw obszaru UE/EOG oraz Konfederacji Szwajcarskiej objęła w 2014 r. **181 spraw** (w 2013 r. – 226 spraw, w 2012 r. – 229 spraw). Państwowa Inspekcja Pracy współpracowała łącznie z 19 krajami, w tym z 17 państwami członkowskimi Unii Europejskiej, z 1 krajem Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącym do UE (Norwegią), a także z Konfederacją Szwajcarską. Najbardziej intensywna wymiana informacji była prowadzona z Belgią, Francją i Niemcami.

W roku sprawozdawczym polska inspekcja pracy przekazała w ramach realizacji zadań instytucji łącznikowej do właściwych urzędów państw członkowskich UE/EOG **27 spraw z zakresu zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego** (w 2013 r. – 37 spraw, w 2012 r. – 32 sprawy). Ponadto do właściwych urzędów państw członkowskich oraz Konfederacji Szwajcarskiej przekazano 33 sprawy nie dotyczące pracowników delegowanych (w 2013 r. – 21 spraw, w 2012 r. – 32 sprawy).

W okresie sprawozdawczym zakończono również **56 spraw** zapoczątkowanych w latach 2012-

2013, w tym: 19 spraw w zakresie współpracy z Belgią, 16 spraw – z Francją i 8 spraw – z Niemcami.

Od 16 maja 2011 r. Państwowa Inspekcja Pracy stosuje elektroniczny **System Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI)** do wzajemnego przekazywania informacji na temat delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. W systemie tym PIP pełni rolę *Koordynatora ds. Dziedziny Prawodawstwa: delegowanie pracowników (LIMIC)*. Ponadto jako organ właściwy uczestniczy w wymianie informacji za pośrednictwem *Systemu IMI*. W 2014 r. współpraca ta objęła łącznie 120 spraw (2013 r. – 160, w 2012 r. – 152), w tym 113 spraw nadesłanych przez organy właściwe z innych państw UE/EOG (w 2013 r. – 158, w 2012 r. – 148) oraz 7 spraw skierowanych przez PIP (w 2013 r. – 2, w 2012 r. – 4). Najwięcej spraw poprzez *System IMI* przesyłały do polskiej inspekcji pracy organy właściwe z: Belgii – 60 i Francji – 36. PIP skierowała 7 wniosków do swoich zagranicznych partnerów, po dwa do Belgii i Rumunii oraz po jednym do Danii, Wielkiej Brytanii i Włoch.

System IMI niewątpliwie usprawnił wymianę informacji na temat delegowania w ramach świadczenia usług. System ten skraca czas oczekiwania

Wnioski nadesłane do PIP za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI)

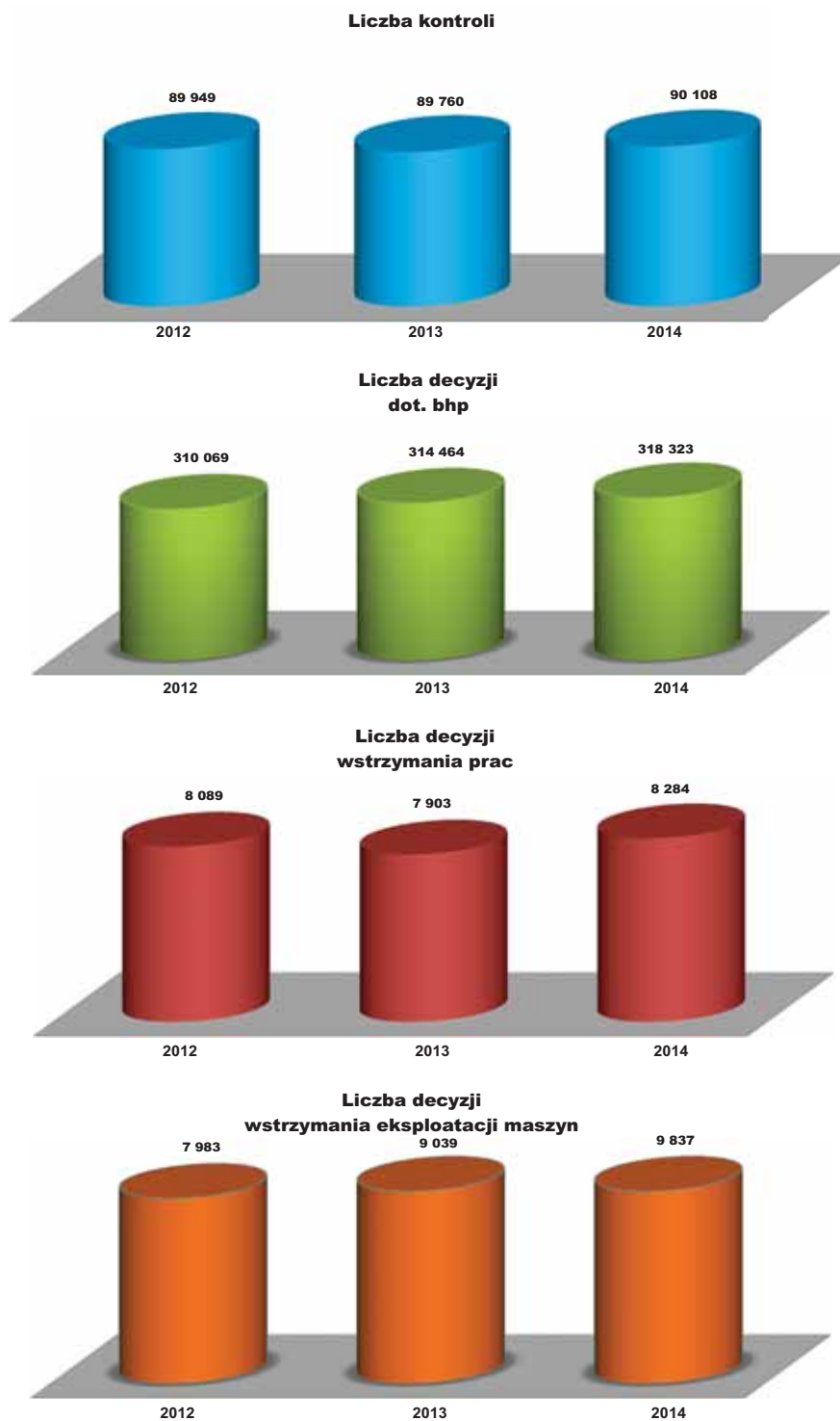
Państwo/wnioskodawca	Liczba wniosków		
	2014	2013	2012
Belgia	60	64	54
Francja	36	64	69
Holandia	6	3	2
Austria	3	0	9
Słowacja	2	0	1
Bułgaria	1	0	0
Finlandia	1	1	0
Łotwa	1	0	0
Norwegia	1	0	3
Rumunia	1	0	0
Włochy	1	1	1
Dania	0	20	1
Niemcy	0	2	3
Estonia	0	0	4
Luksemburg	0	2	1
Portugalia	0	1	0

Źródło: dane PIP

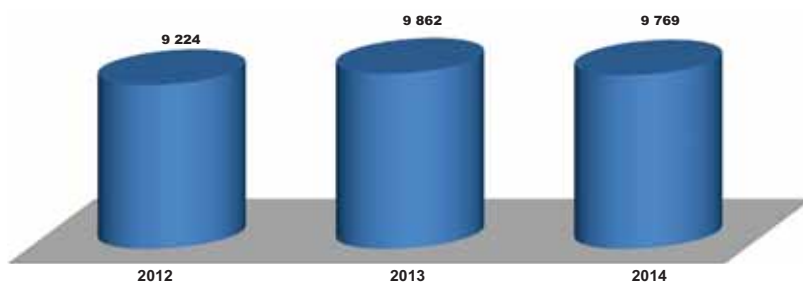
na odpowiedź, posiada również funkcjonalności służące likwidacji bariery językowej. Pozytywnie należy ocenić jego elastyczność (w szczególności możliwość zadawania innych pytań niż zawarte w zestawach oraz przesyłania dokumentów), a także sukcesywne

udoskonalanie systemu od strony technicznej. Wprowadzenie *Systemu IMI* zintensyfikowało współpracę z innymi państwami UE/EOG. Narzędzie to jest zdecydowanie częściej stosowane niż dotychczasowe (tzw. tradycyjne) metody przekazywania informacji.

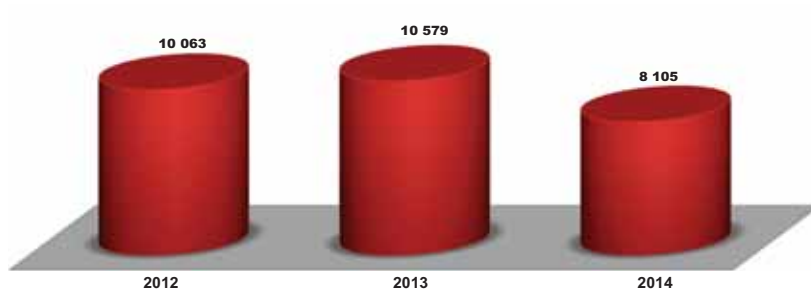
Wykres 17. Wybrane dane z działalności PIP w latach 2012-2014



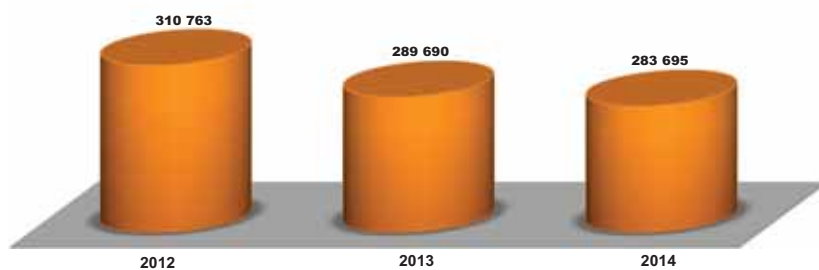
Liczba pracowników skierowanych do innych prac



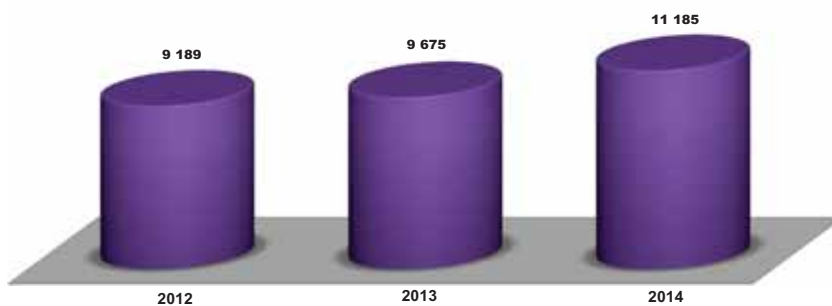
Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych



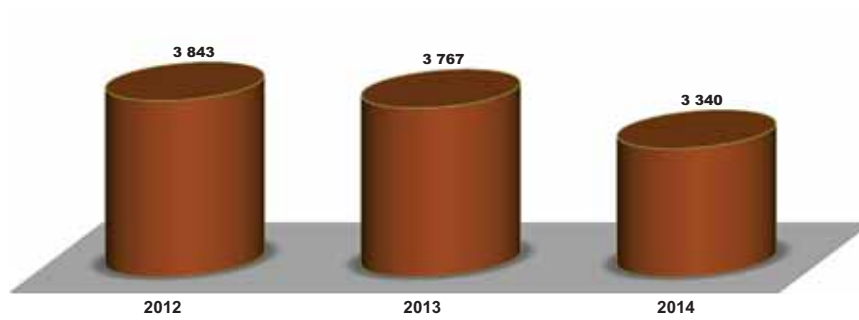
Liczba wniosków w wystąpieniach



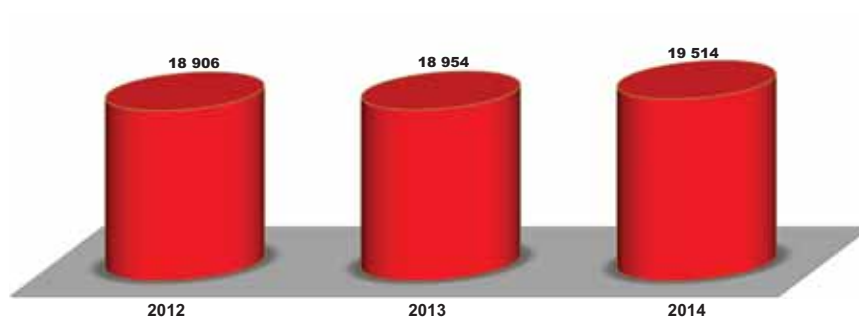
Liczba poleceń ustnych



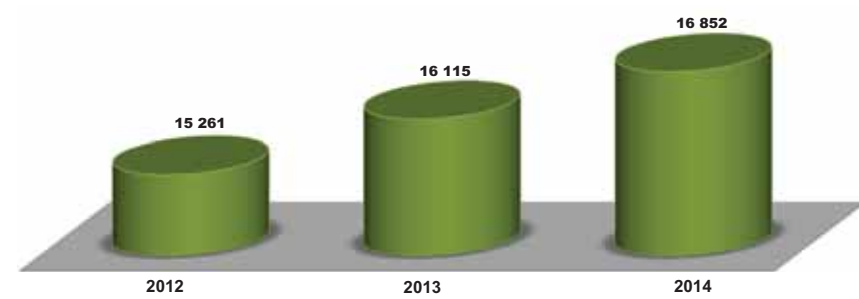
Liczba wniosków do sądu o ukaranie



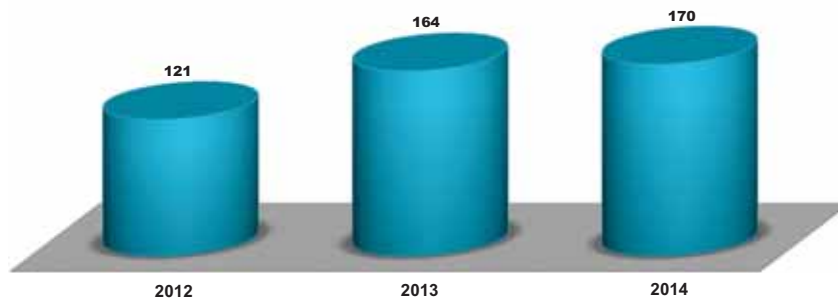
Liczba nałożonych mandatów



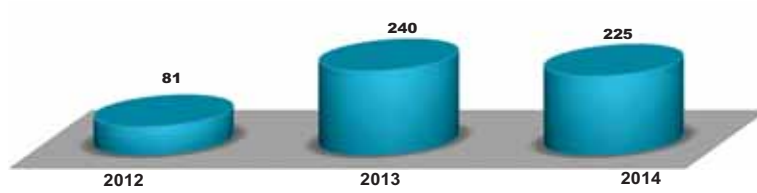
**Liczba środków oddziaływania wychowawczego
(pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi)**



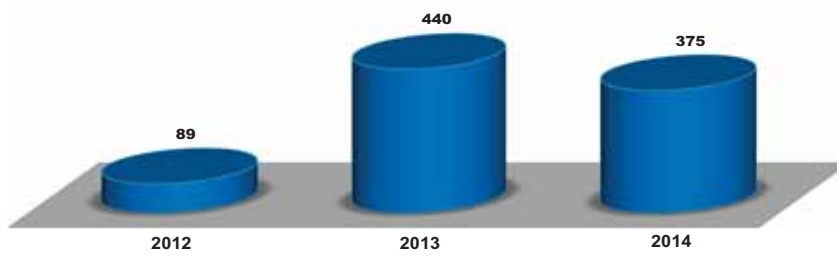
**Liczba wniosków do ZUS
o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe**



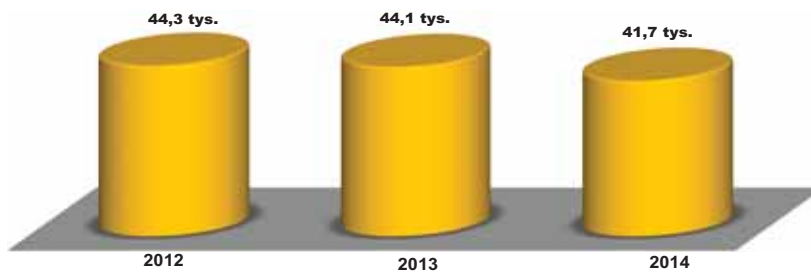
Liczba powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy



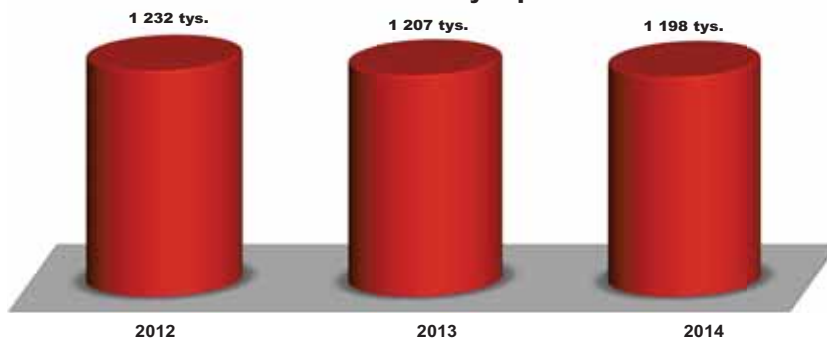
Liczba osób objętych powództwami o ustalenie istnienia stosunku pracy



Liczba skarg pracowniczych



Liczba udzielonych porad



Szczegółowe dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej PIP w roku 2014 zamieszczono w **załącznikach 3 A, B, C i 4 A, B, C,**

natomiast dane o liczbie podmiotów gospodarczych funkcjonujących w kraju – w **załączniku 6.**

III.

BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY

III. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY

Realizując jedno ze swoich najważniejszych zadań – eliminowanie i ograniczanie zagrożeń zawodowych w środowisku pracy – inspektorzy PIP zbadali okoliczności i przyczyny zgłoszonych do

inspekcji 2002 wypadków przy pracy zaistniałych w 2014 r. Wskutek tych zdarzeń poszkodowanych zostało 2 349 osób, w tym 768 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 267 poniosło śmierć.

Liczba poszkodowanych w wypadkach i wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2012-2014 zbadanych przez inspektorów pracy

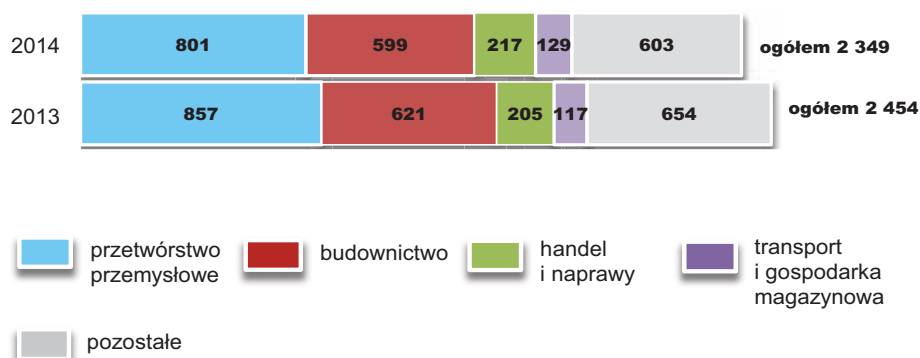
Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			ogółem	w tym:	
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2014	ogółem	2 002	2 349	267	768
	w tym: zbiorowych	176	523	22	56
2013	ogółem	1 999	2 454	339	781
	w tym: zbiorowych	216	671	40	49
2012	ogółem	1 985	2 312	371	773
	w tym: zbiorowych	223	550	53	51

Źródło: dane PIP (wg stanu na dzień 23.02.2015 r.)

Najczęściej poszkodowani pracowali w zakładach przemysłowych (34%), budowlanych (25,5%),

handlowych (9%) oraz transportowych (5,5%). Podobnie struktura ta kształtowała się w latach poprzednich.

Wykres 18. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w latach 2013-2014 – wg sekcji PKD

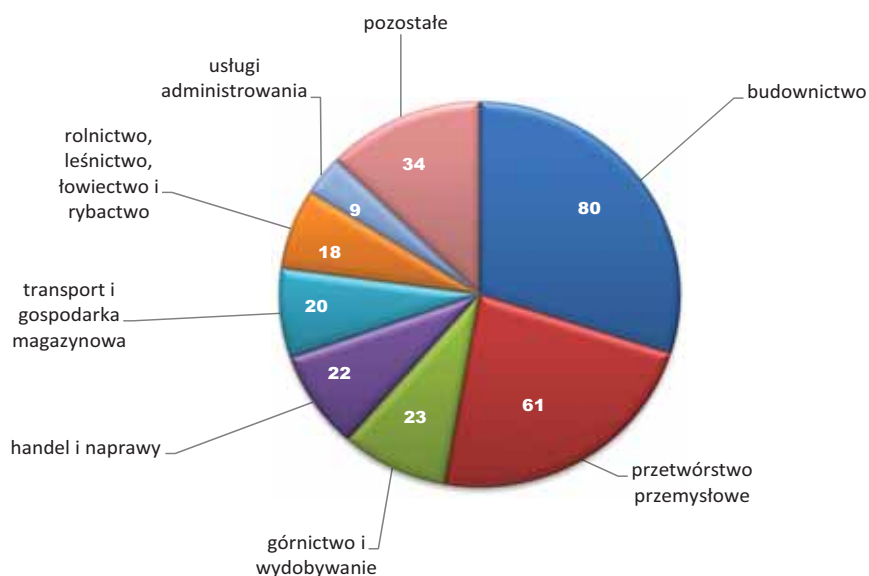


Źródło: dane PIP

Natomiast wśród poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym najliczniejszą grupą były osoby

zatrudnione w sektorze budowlanym (30%), przemyśle przetwórczym (22,8%) oraz górnictwie (8,6%).

Wykres 19 Poszkodowani śmiertelnie w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w roku 2014 – wg sekcji PKD

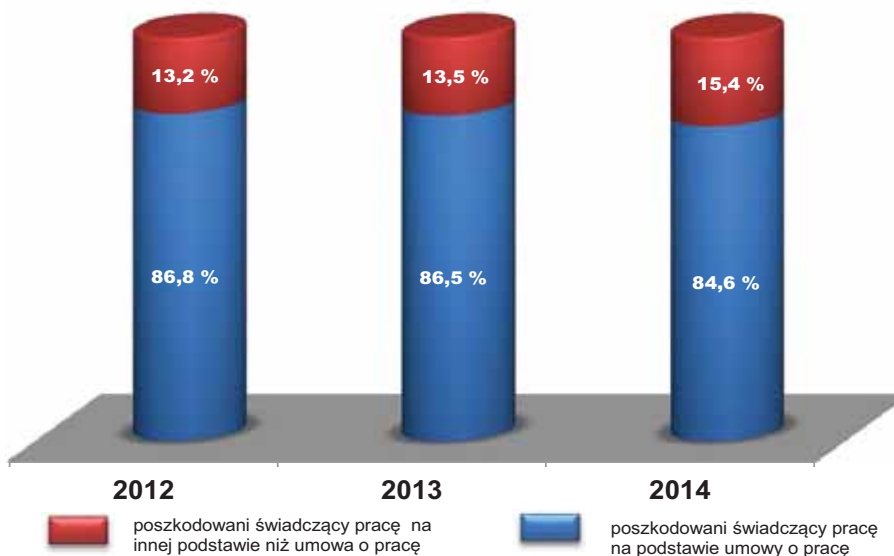


Źródło: dane PIP

W zbadanych przez organy PIP wypadkach przy pracy zaistniałych w 2014 r. osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy i ob-

jęte ubezpieczeniem wypadkowym stanowiły już 15,4% ogółu poszkodowanych (w 2013 r. – 13,5%).

Wykres 20. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w latach 2012-2014 – wg podstawy świadczenia pracy



Źródło: dane PIP

III. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYŃ WYPADKÓW PRZY PRACY

Najczęściej wykonywaną przez poszkodowanych czynnością tuż przed wypadkiem było chodzenie, bieganie, wchodzenie lub schodzenie. Jed-

nak znaczna liczba poszkodowanych - 173 osoby, tj. 55,4% poszkodowanych w tej grupie - doznała wskutek tych wypadków lekkich obrażeń ciała.

Wykres 21. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2014 r. – wg wykonywanej czynności



Źródło: dane PIP

Uderzenie w nieruchomy obiekt podczas upadku z wysokości było najczęstszym wyda-

rzeniem, które spowodowało urazy u poszkodowanych – w tym także śmiertelne oraz ciężkie.

Wykres 22. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2014 r. – wg wydarzenia powodującego uraz



Źródło: dane PIP

Od lat nie ulega znacznym zmianom struktura stażu pracy wśród poszkodowanych. Wyniki kontroli nadal wskazują, że **najliczniejszą grupą poszkodowanych są osoby o krótkim stażu pracy (do roku) w danym zakładzie.**

Z grupy 1021 poszkodowanych o stażu pracy w zakładzie do roku śmierć poniosło 109 osób, a 353 doznały ciężkich uszkodzeń ciała.

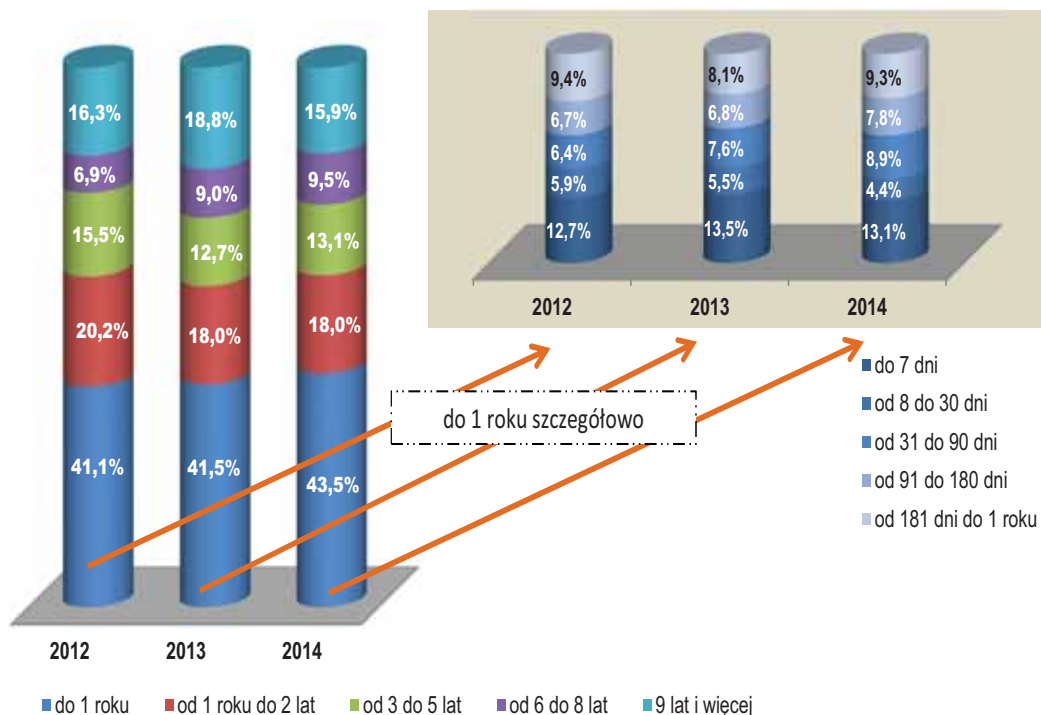
Wśród 109 poszkodowanych śmiertelnie o stażu pracy w zakładzie do roku najliczniejszą grupę stanowiły osoby

w wieku 50-59 lat (29,4%), a następnie w wieku 40-49 lat (20,2%) oraz w wieku 19-29 lat (19,3%).

Natomiast wśród 353 poszkodowanych, którzy w wyniku wypadków przy pracy doznali ciężkich obrażeń ciała (o takim samym stażu pracy w zakładzie, tj. do roku), aż 37,4% to osoby w wieku 19-29 lat. Kolejne grupy wiekowe wśród poszkodowanych ciężko to osoby w wieku 30-39 lat (22,4%) oraz 50-59 lat (19,6%).

W 2014 r. odnotowano wzrost liczby poszkodowanych z krótkim stażem pracy w zakładzie (z 41,5% w 2013 r. do 43,5% w 2014 r.).

Wykres 23. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w latach 2012-2014 – wg stażu pracy w zakładzie



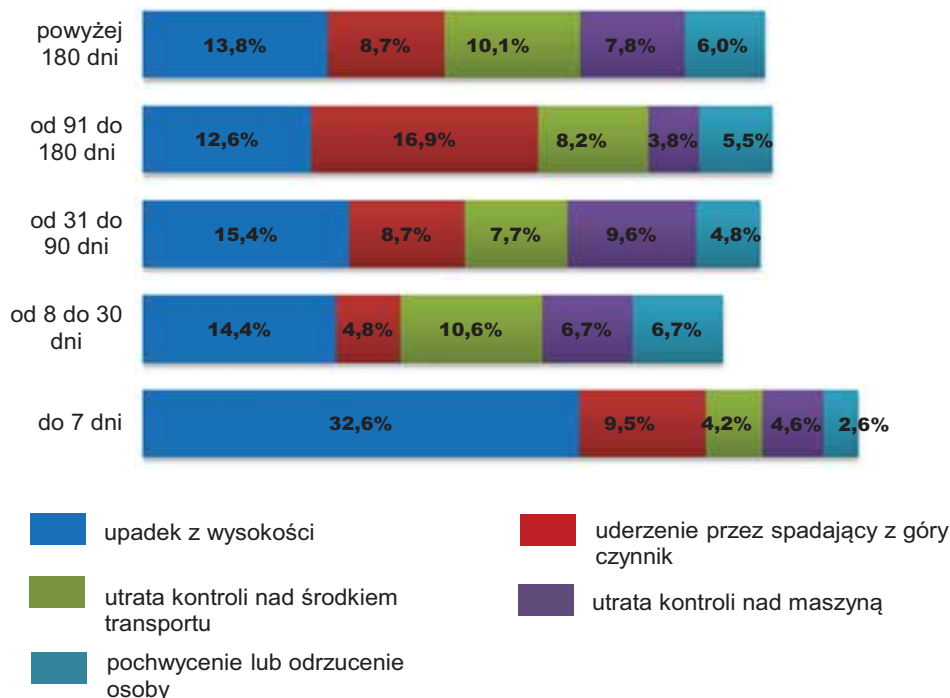
Źródło: dane PIP

Osoby te ulegały wypadkom najczęściej w wyniku upadku z wysokości. Wśród nich największy udział miały osoby pracujące krócej niż 7 dni w danym zakładzie.

W pierwszym tygodniu swojej pracy najczęściej wypadkom ulegały osoby pracujące na budowach. Od wielu lat wyniki kontroli wskazują, że jest to branża, w której występuje najwięcej zagrożeń zawodowych. Z tego względu nadzór i kon-

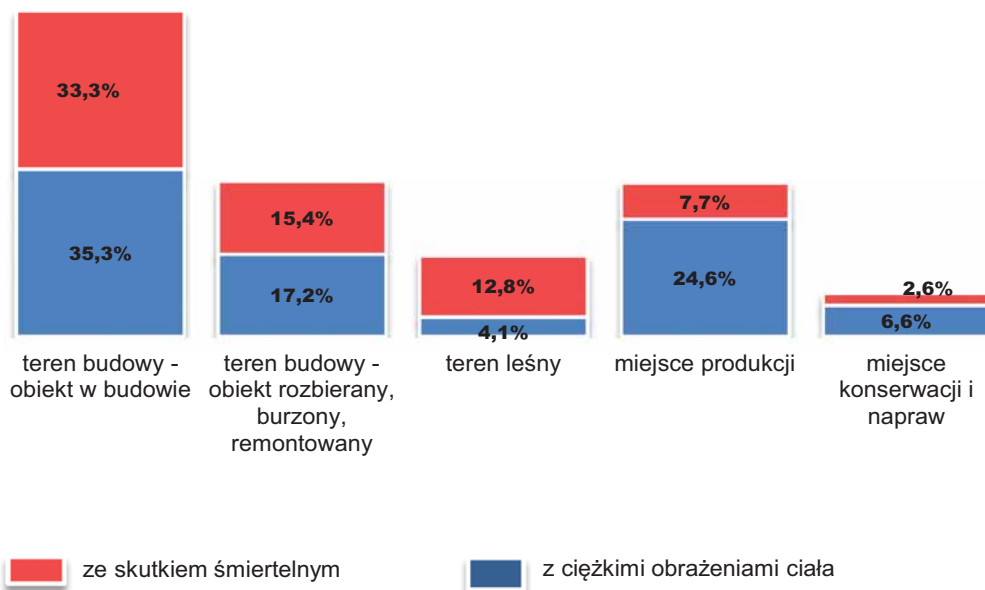
trola warunków pracy powinny być sprawowane w budownictwie ze szczególną starannością - zarówno przez organy państwowe, jak również przez pracodawcę przy wykorzystaniu dostępnych mu narzędzi. Osoby wykonujące zadania służby bhp oraz bezpośrednio nadzorujące powinny reagować na każde odstępstwo od bezpiecznych technik wykonywania pracy oraz zapewniać na czas środki ochronne.

Wykres 24. Poszkodowani o stażu pracy w zakładzie do roku w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2014 r. – wg wydarzeń niebezpiecznych



Źródło: dane PIP

Wykres 25. Poszkodowani śmiertelnie i ciężko o stażu pracy w zakładzie do 7 dni w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2014 r. – wg miejsca zdarzenia



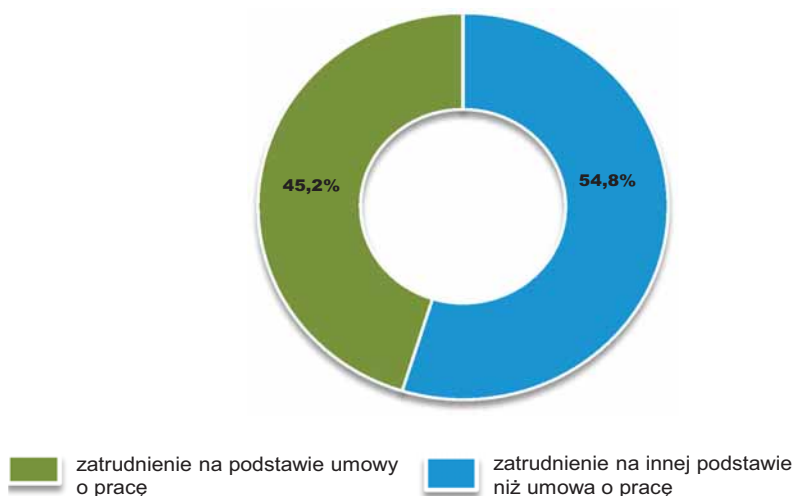
Źródło: dane PIP

Wśród ogółu poszkodowanych ze stażem pracy w zakładzie do 7 dni (307 osób) ponad połowa to osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę. Analizując wielkość zakładów, w których dochodziło do wypadków osób z tak krótkim stażem pracy, należy wskazać, że w ponad 66% dotyczy to mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracow-

ników) oraz podmiotów samozatrudniających się.

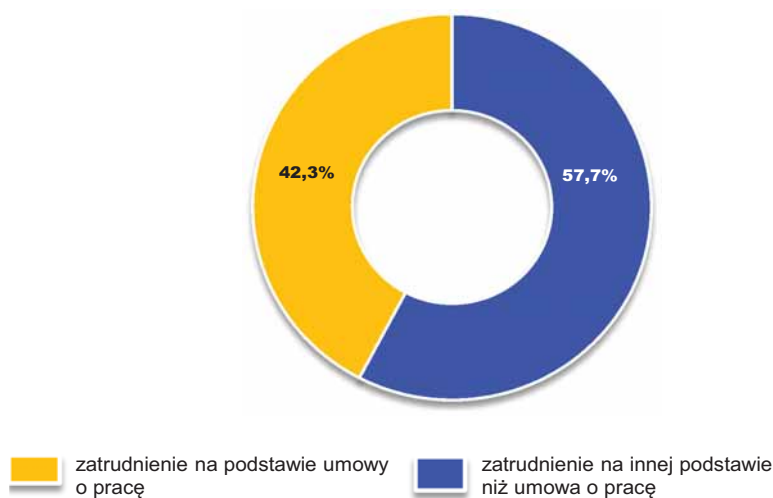
Odsetek poszkodowanych świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę o stażu pracy do 7 dni był jeszcze wyższy wśród osób, które uległy wypadkom na budowach. Największy udział jednak osiągnął wśród poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym (79%).

Wykres 26. Poszkodowani o stażu pracy do 7 dni w zakładzie w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2014 r. – wg podstawy świadczenia pracy



Źródło: dane PIP

Wykres 27. Poszkodowani o stażu pracy do 7 dni w zakładzie na terenie budowy w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2014 r. – wg podstawy świadczenia pracy



Źródło: dane PIP

III. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym docho-
dziło najczęściej:

- przy pracach na rusztowaniu – były to upadki z wysokości podczas montażu rusztowania, remontowania balkonu, ocieplania stropu wiaty, prac dekarskich, demontażu oszklenia świetlika na hali (wśród 13 poszkodowanych aż 9 pracowało krócej niż rok);
- na skutek **upadku z drabiny** – przystawnej, rozstawnej, szynodrabiny, drewnianej „samoróbki” bez certyfikatu (wśród 15 poszkodowanych 7 pracowało krócej niż rok);
- w wykopach – np. w wyniku obsunięcia się gruntu, uderzenia przez odrzuconą tarczę przecinarki do cięcia rur wodociągowych, porażenia prądem elektrycznym podczas wypompowywania wody z wykopu (8 poszkodowanych, w tym 4 pracowało krócej niż rok);
- podczas **wycinki drzew** – w wyniku uderzenia pniem drzewa w głowę, uderzenia przez gałąź obalanego drzewa, przy organizowaniu wywózki drewna dłużycowego z lasu (wśród 9 poszkodowanych było aż 5 ze stażem pracy krótszym niż rok);
- wskutek **porażenia prądem** podczas prac przy czynnej linii napowietrznej 15 kV, podczas zbliżenia się do linii elektroenergetycznej 20 kV w koszu podnośnika, przy wypompowywaniu wody z wykopu, wskutek dotknięcia elementu rusztowania do linii energetycznej średniego napięcia (15kV) oraz **poparzenia łukiem elektrycznym** podczas wymiany uszkodzonej linii kabla 6 kV, podczas próby przecięcia kabla pod napięciem 6kV (wśród 17 poszkodowanych aż 10 pracowało krócej niż rok).

Do **wypadków komunikacyjnych** ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej z powodu zderzenia z innym pojazdem na skrzyżowaniu, zjechania na sąsiedni pas ruchu, co doprowadziło do uderzenia w nadjeżdżający pojazd z naprzeciwka, zjechania do przydrożnego rowu lub na pobocze i uderzenia w drzewo (wśród 35 poszkodowanych było aż 16 ze stażem pracy krótszym niż rok).

Z ustaleń inspektorów pracy wynika, że wśród przyczyn wypadków przy pracy w 2014 r. dominującą grupę stanowiły przyczyny organizacyjne (45%), następnie ludzkie (39,8%) oraz techniczne (15,2%).

Przyczyny **techniczne**, to w szczególności:

- brak, niewłaściwy dobór lub zły stan techniczny urządzeń ochronnych (osłony zabezpieczające

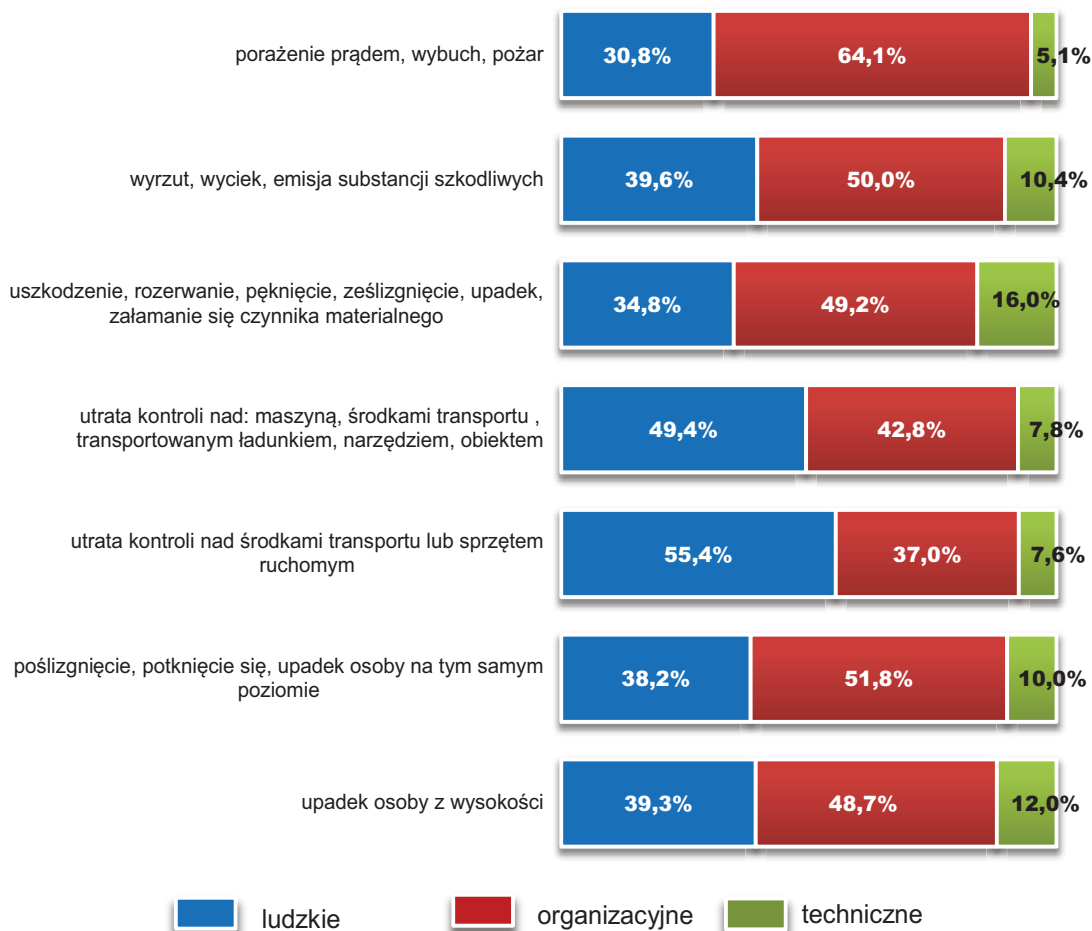
przed dostępem do stref niebezpiecznych, blokady napędu, urządzenia ograniczające wysięg elementów ruchomych itp.);

- nieprawidłowości związane z eksploatacją urządzenia;
 - niewłaściwe środki ochrony zbiorowej lub ich brak;
 - niewystarczająca stateczność czynnika materialnego (np. brak zamocowania maszyny do podłoża, niewłaściwe położenie środka ciężkości);
 - niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń lub jej brak.
- Przyczyny **organizacyjne**, to głównie:
- brak instrukcji posługiwania się narzędziem, maszyną lub urządzeniem stosowanymi przy pracy;
 - brak nadzoru nad pracownikami;
 - niewłaściwe przeszkolenie poszkodowanego w dziedzinie bhp i ergonomii lub brak przeszkolenia;
 - tolerowanie przez nadzór odstępstw od zasad bezpiecznej pracy;
 - niewłaściwa ogólna organizacja pracy;
 - nieprawidłowa organizacja stanowiska pracy.
- Przyczyny **ludzkie**, to między innymi:
- nieprawidłowe zachowanie się pracownika, w tym zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem;
 - niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności;
 - lekceważenie zagrożenia;
 - nieznanostwo zagrożeń oraz przepisów bhp;
 - wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny, niewyłączenie napięcia);
 - niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia;
 - nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika.

Natomiast wśród **przyczyn ponad 950 wypadków, którym ulegli poszkodowani o stażu pracy do roku** w danym zakładzie, najczęściej powtarzające się to:

- brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego oraz instrukcji obsługi maszyn i urządzeń;
- brak nadzoru nad pracującymi;
- brak urządzeń zabezpieczających;
- tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez osoby sprawujące nadzór;
- lekceważenie i nieznanostwo zagrożeń.

Wykres 28. Zbadane przez PIP wypadki śmiertelne zaistniałe w 2014 r. (relacja wydarzenia – przyczyny)



Źródło: dane PIP

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 2 858 **decyzji**, w tym:
 - 227 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 255 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 31 decyzji **skierowania do innych prac** 102 osób;
- ✓ ukarali 973 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 1,3 mln zł;
- ✓ do **sądu** skierowali 55 wniosków o ukaranie;
- ✓ w 39 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa;

- ✓ w 12 przypadkach wnioskowali do **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W 2014 r. organy Państwowej Inspekcji Pracy zbadały również **90 wypadków osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu**, które uległy im podczas pracy. O wypadkach tych inspektorzy byli głównie powiadamiani przez Policję oraz zatrudniającego. Nieznaczną liczbą zdarzeń (8,9%) została ujawniona w toku kontroli. Spośród 94 poszkodowanych w 2014 r. 29 poniosło śmierć, natomiast 18 doznało ciężkich obrażeń ciała. Osoby te wykonywały pracę głównie na pod-

III. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYŃ WYPADKÓW PRZY PRACY

stawie umowy o dzieło, w ramach prac społecznie użytecznych, a także bez jakiegokolwiek umowy, co tłumaczone było np. „pomocą sąsiedzką”.

Dane PIP wskazują, że w grupie analizowanych zdarzeń wypadkom ulegali głównie mężczyźni (90,4%). Dwie najliczniejsze grupy wiekowe poszkodowanych to: 30-39 lat (23,4% ogółu poszkodowanych) oraz 60-69 lat (21,3%). Najczęściej wypadkom ulegali robotnicy przemysłowi (45,7%) oraz osoby wykonujące prace proste (31,9%) z bardzo krótkim stażem pracy w danym zakładzie (poszkodowani pracujący do 7 dni stanowili 45,7%). Co drugi wypadek wydarzył się na budowie (najczęściej w wyniku upadku z wysokości).

Wśród **przyczyn** analizowanych 90 wypadków inspektorzy pracy wskazywali najczęściej:

- brak nadzoru,
- brak urządzeń zabezpieczających,
- brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego,
- niezajomość zagrożeń.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 66 **decyzji**, w tym:
 - 12 decyzji **wstrzymania prac**;
 - 5 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**;
- ✓ ukarali 38 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 57 tys. zł;
- ✓ do **sądu** skierowali 2 wnioski o ukaranie;
- ✓ w 3 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Rok 2014 to kolejny, w którym realizowano **kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Inspektorzy pracy poddali analizie **6 802** dokumentacje powypadkowe u **2 547** pracodawców (zatrudniających łącznie **475,4** tys. pracowników).

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w roku 2014 pokrywały się z tymi z lat ubiegłych. W części kontrolowanych zakładów (24,3%) nie przystąpiono do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku lub przystąpiono do tego etapu postępowania powypadkowego z nieuzasadnioną zwłoką. Nieustalenie wszystkich przyczyn wypadku przy pracy jest nadal najczęściej występującą nieprawidłowością w postępowaniu powypadkowym (38,3% zakładów pracy);

24,7% zakładów ustala inne przyczyny wypadku niż wynikające z analizy inspektorów pracy. Pracodawcy (18%) nie zamieszczają w protokołach powypadkowych własnych naruszeń przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia. Konsekwencjami takich zaniedbań są uchybienia w określeniu środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku. Nie osiąga się tym samym celu, jakim jest podjęcie przez pracodawców działań związanych z eliminacją możliwości wystąpienia podobnych wypadków w przyszłości.

W wyniku kontroli przestrzegania ww. rozporządzenia inspektorzy pracy wydali 341 **decyzji**. Do pracodawców skierowali 5 398 **wniosków** dotyczących przestrzegania zasad prawidłowego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy; 62 pracodawców winnych popełnienia wykroczeń ukarali grzywnami w drodze **mandatów** karnych. Ponadto skierowali 5 wniosków o ukaranie do **sądów** i 12 zawiadomień do **prokuratury**. Z powodu powtarzających się u pracodawców rażących naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy skierowali także 9 **wniosków do ZUS** o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe.

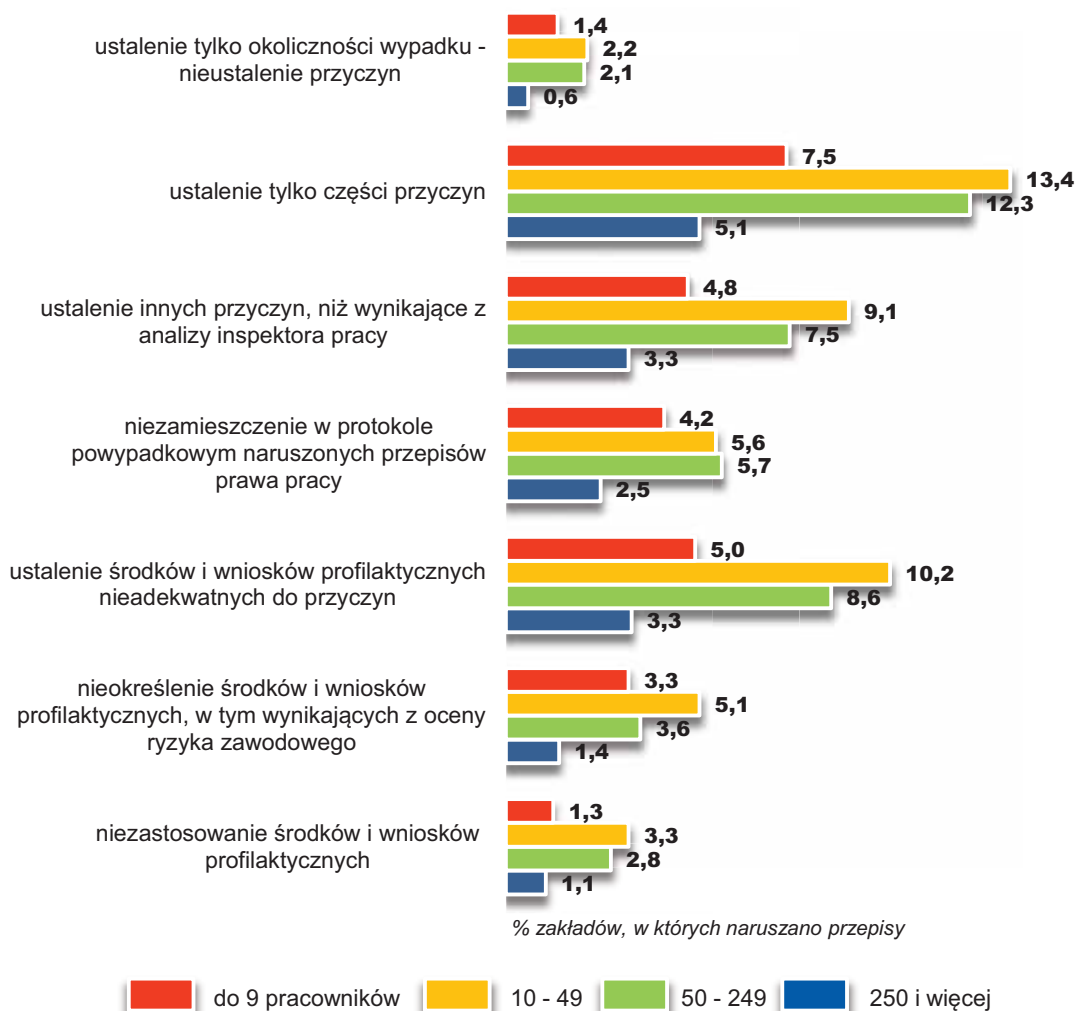
Kontrole przestrzegania obowiązków w zakresie postępowania powypadkowego, a zwłaszcza stosowania przez pracodawców właściwych wniosków i środków profilaktycznych zapobiegających kolejnym wypadkom przy pracy od wielu lat wykazują wysoki poziom uchybień i nieprawidłowości.

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

- kontrolach i prewencji w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w sekcjach PKD o największym nasileniu zagrożeń wypadkowych;
- kontynuowaniu edukacji w zakresie prawidłowego prowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz postępowania wypadkowego;
- poradnictwie w zakresie przestrzegania procedur dotyczących zapobiegania wypadkom przy pracy (targi, spotkania, narady, szkolenia, seminaria itp.).

Dane statystyczne **Głównego Urzędu Statystycznego** dotyczące **wypadków przy pracy** – wg sekcji gospodarki narodowej zawarte są w **załączniku 5**.

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



Źródło: dane PIP

IV.

WYNIKI
KONTROLI
UJĘTYCH
W PROGRAMIE
DZIAŁAŃ
DŁUGOFALOWYCH
NA LATA 2013-2015

1. Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu

A. Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

Kontynuując działania zaplanowane na lata 2013-2015, koncentrujące się na ocenie skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy, inspektorzy przeprowadzili zarówno kontrole planowe w wytypowanych zakładach różnych branż, jak i kontrole związane z badaniem skarg zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy, w których poruszono kwestię zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę.

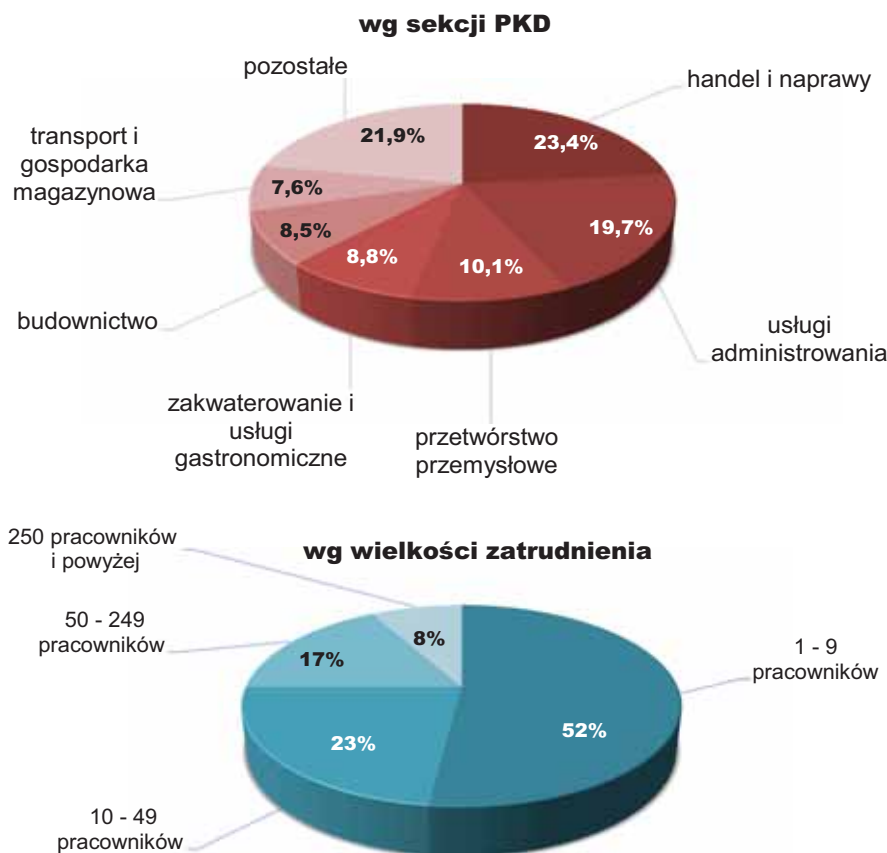
W czasie kontroli inspektorzy pracy badali również zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast

umowy o pracę oraz zawieranie umów w warunkach właściwych dla stosunku pracy z osobami prowadzącymi jednoosobowo działalność gospodarczą.

- **Kontrole dotyczące skarg osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych**

W wyniku skarg zgłoszonych do inspekcji pracy, dotyczących świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy, skontrolowano 518 podmiotów. Zatrudniały one na podstawie stosunku pracy prawie 49,2 tys. osób; blisko 120,2 tys. osób wykonywało w nich pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a prawie 1,4 tys. – w ramach prowadzonej przez siebie jednoosobowej działalności gospodarczej. Zatem w ww. podmiotach liczba osób świadczących pracę w ramach stosunków niepracowniczych była prawie 2,5-krotnie wyższa niż liczba pracowników.

Wykres 30. Skargi dotyczące umów cywilnoprawnych



Źródło: dane PIP

Zbadane przez inspektorów skargi obejmowały 556 zarzutów, z których większość (77,3%) dotyczyła zawierania umów zlecenia. Umowy o dzieło były przedmiotem 17,1% zgłoszonych zarzutów; pozostałe odnosiły się do innych umów cywilnoprawnych oraz świadczenia pracy na rzecz pracodawców i przedsiębiorców przez osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna zostać zawarta umowa o pracę.

Najwięcej skarg w sprawie umów cywilnoprawnych wpłynęło od osób świadczących pracę w małych firmach z sekcji handel i naprawy, a także usługi administrowania (m.in. ochrona mienia, usługi sprzątanania, wynajem i dzierżawa, agencje zatrudnienia, organizacja turystyki). Ustalenia inspektorów pracy pozwoliły na potwierdzenie zasadności 433 zarzutów (77,9% ogółu zawartych w skargach); 49 (8,8%) nie znalazło potwierdzenia podczas kontroli. Natomiast w przypadku 74 zarzutów (13,3%) dokonane ustalenia nie pozwoliły na jednoznaczne potwierdzenie ich zasadności bądź bezzasadności; tym samym rozstrzygnięcie spraw między stronami pozostało w wyłącznej gestii sądu.

- **Pozostałe kontrole (planowe)**

Kontrole planowe, podczas których inspektorzy pracy kompleksowo badali przestrzeganie art. 22 § 1 Kodeksu pracy, przeprowadzono w roku sprawozdawczym w 2 177 podmiotach. Zatrudnionych w nich było na podstawie stosunku pracy 90,2 tys. pracowników; 41,3 tys. osób wy-

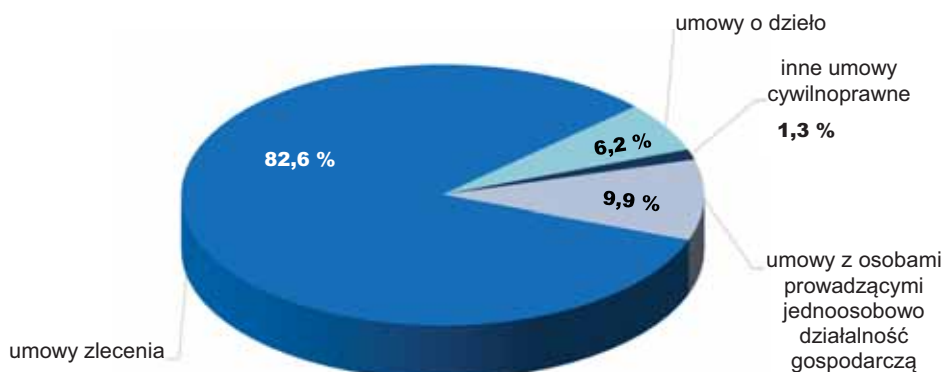
konywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, natomiast 5,1 tys. w ramach prowadzonej przez siebie jednoosobowej działalności gospodarczej. W omawianych podmiotach liczba osób świadczących pracę w ramach stosunków niepracowniczych była więc dwukrotnie niższa od liczby osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wśród zawartych umów cywilnoprawnych dominowały umowy zlecenia (82,6%).

Objęte kontrolą podmioty były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia oraz profilu działalności gospodarczej. Poddano w nich analizie ponad 14 tys. umów cywilnoprawnych. Ustalenia inspektorów pracy pozwoliły na potwierdzenie poczynionej w 2013 r. obserwacji, iż **problem zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy w najmniejszym stopniu dotyczy zakładów o zatrudnieniu od 50 do 249 osób, w największym zaś – mikroprzedsiębiorstw.**

Największa liczba umów cywilnoprawnych zawieranych w warunkach właściwych dla stosunku pracy wystąpiła w kontrolowanych zakładach **przetwórstwa przemysłowego. Często stwierdzano przypadki zatrudniania osób na podstawie umów cywilnoprawnych na stanowiskach, na których zatrudniano również pracowników.** W ten sposób pracodawcy nie byli zobligowani do przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym norm czasu pracy, wymaganego odpoczynku dobowego i tygodniowego, a także do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Drugim sektorem, w którym występuje największa liczba przypadków zawierania umów cy-

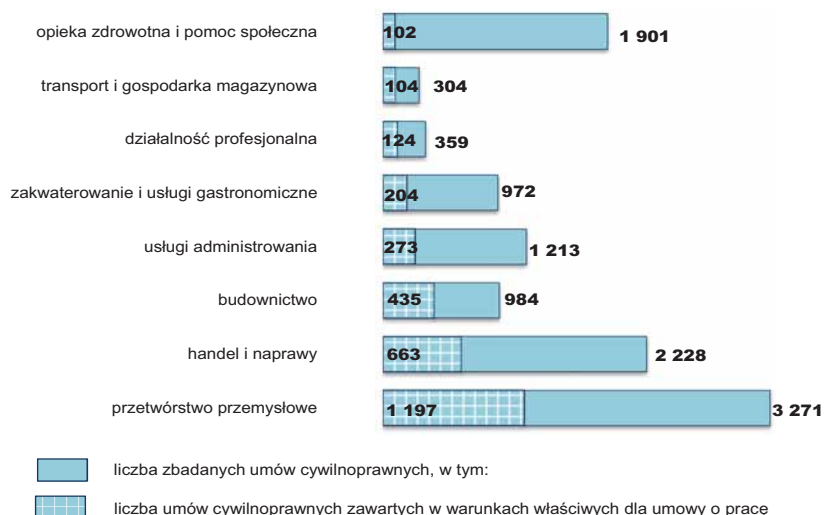
Wykres 31. Struktura umów cywilnoprawnych w kontrolowanych zakładach (kontrole planowe)



Źródło: dane PIP

Wykres 32. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę

wg wybranych sekcji PKD



wg wielkości zatrudnienia



Źródło: dane PIP

liczba zbadanych umów cywilnoprawnych, w tym:

liczba umów cywilnoprawnych zawartych w warunkach właściwych dla umowy o pracę

wilnoprawnych zamiast umów o pracę, jest sekcja **handlu i napraw**. Podobnie jak w roku ubiegłym najczęściej zawieranie umów cywilnoprawnych w tej sekcji występowało w **małych sklepach zatrudniających do 9 pracowników**. Tego rodzaju pracodawcy, ze względu na koszty pracy, nie są w stanie konkurować z dużymi placówkami handlowymi i prowadząc swoją działalność, zastępują umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi. Kolejną sekcją, w której stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie jest **budownictwo**, charakteryzujące się częstą zmianą miejsca wykonywania pracy oraz dużą rotacją osób świadczących pracę.

W ocenie inspektorów pracy główną przyczyną naruszeń prawa w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna zostać zawarta umowa o pracę, jest – tak jak i w poprzednim roku – szereg czynników społeczno-ekonomicznych. Decydujące znaczenie ma koniunktura gospodarcza i sytuacja finansowa przedsiębiorców.

Pracodawcy dążą do maksymalnego **ograniczenia dodatkowych kosztów** związanych z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, np. w zakresie kosztów szkoleń, profilaktycznych badań

lekarskich, składek na ubezpieczenie społeczne. Ponadto przedsiębiorcy niejednokrotnie kierują się chęcią osiągnięcia większego zysku kosztem **oszczędności na świadczeniach pieniężnych, które przysługiwałyby osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę** (np. z tytułu dodatkowych składników wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, należności z tytułu podróży służbowych, wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia). Kolejną przyczyną, dla której przedsiębiorcy wybierają zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, jest **brak konieczności stosowania norm ochronnych Kodeksu pracy**, np. w zakresie czasu pracy, wynagrodzenia za pracę, przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, obowiązku zachowania okresu wypowiedzenia umowy i konsultacji ze związkami zawodowymi).

Inspektorzy pracy – podobnie jak w roku ubiegłym – wśród przyczyn zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi wymieniają również **słabą znajomość przepisów** prawa pracy wśród przedsiębiorców (dotyczy to w szczególności małych firm), którzy traktują równorzędnie oba rodzaje umów.

* * *

Działania służące ocenie przestrzegania art. 22 § 1 Kodeksu pracy podejmowane były także w ramach innych kontroli niż opisane powyżej - zwłaszcza w trakcie kontroli legalności zatrudnienia oraz kontroli ukierunkowanych na różnorodne zagadnienia prawa pracy, w tym bezpieczeństwa pracy.

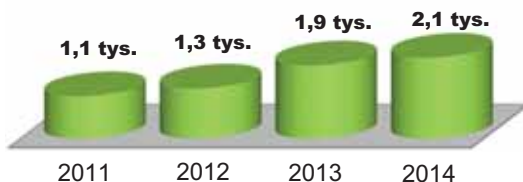
Łącznie w 2014 r. inspektorzy pracy sprawdzili ok. 52,3 tys. umów cywilnoprawnych zawartych w 10,4 tys. firm (w 2013 r. odpowiednio 44 tys. umów i 9 tys. firm).

Podobnie jak w roku poprzednim prawie **co piąty** kontrolowany pracodawca lub przedsiębiorca (19%; w 2013 r. – 20%) nie przestrzegał zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę, a problem dotyczył prawie 15% umów cywilnoprawnych sprawdzonych przez inspektorów (w 2013 r. – 19%).

Ogółem w 2014 r. naruszenia art. 22 § 1 Kodeksu pracy stwierdzono u 2,1 tys. pracodawców (przedsiębiorców) w odniesieniu do 11,5 tys. osób świadczących pracę. Porównanie tych danych z wynikami kontroli z lat poprzednich wskazuje na wyraźną tendencję wzrostową.

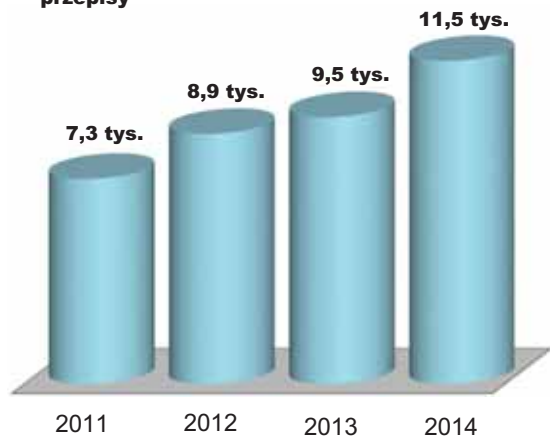
Wykres 33. Zawieranie umów cywilnoprawnych z naruszeniem art. 22 § 1 Kp (dane z ogółu kontroli przeprowadzonych w latach 2011-2014)

liczba pracodawców (przedsiębiorców), którzy naruszyli przepisy



Źródło: dane PIP

liczba osób, wobec których naruszono przepisy



Ujawnione przypadki naruszenia art. 22 § 1 Kodeksu pracy skutkowały konsekwentnym stosowaniem środków prawnych przez inspektorów oraz kierowaniem do sądu pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W 2014 r. skierowanych zostało do właściwych sądów **225 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 375 osób** (w 2013 r. – 240 powództw na rzecz 440 osób; w 2012 r. – 81 powództw na rzecz 89 osób).

Sądy w 61 przypadkach wydały wyroki ustalające istnienie stosunku pracy (na rzecz 113 osób), uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W 13 przypadkach (dot. 13 osób) strony zawarły ugodę przed sądem. Ponadto w 3 przypadkach (dot. 3 osób) sąd umorzył postępowanie (w 2 przypadkach na skutek cofnięcia powództwa przez inspektora pracy w uzgodnieniu z osobami, na rzecz których je wytoczono, w 1 przypadku – w wyniku zawarcia ugody pozasądowej, o treści zgodnej z pozwem). W 2 przypadkach (dot. 2 osób) powództwo zostało zwrócone wobec niezuzupełnienia braków formalnych w terminie. Natomiast 8 powództw (dot. 9 osób) oddalono z uzasadnieniem, że wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Ponadto w 4 przypadkach (dot. 17 osób) postępowanie sądowe zostało zawieszono. Sądy nadal rozpatrują 134 sprawy (dot. 218 osób) wniesione w 2014 r. (wg stanu na dzień 21.04. 2015 r.).

Z powyższych danych wynika, że w stosunku do ubiegłego roku **nastąpił znaczący wzrost liczby rozstrzygnięć ustalających istnienie stosunku pracy, a jednocześnie zmniejszyła się liczba rozstrzygnięć oddalających powództwa inspektorów**. W uzasadnieniach rozstrzygnięć uwzględniających powództwa sądy wskazywały w szczególności, że najważniejszą cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy - znacznie większe niż np. przy umowie zlecenia oraz że stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką nawet wbrew zgodnej woli stron.

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

Nadal najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów w przypadku naruszenia art. 22 Kodeksu pracy jest kierowanie do pracodawców **poleceń i wystąpień** wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę oraz o zawarcie pisemnej umowy o pracę. Zdecydowana większość pracodawców stosuje się do wniosków i poleceń, czego efektem jest w szczególności przekształcenie stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy, bez konieczności wytaczania powództw sądowych.

W wyniku wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2014 r., podczas których stwierdzono przypadki bezpodstawnego zawierania umów cywilnoprawnych, inspektorzy PIP

wydali 605 **poleceń** ustnych oraz skierowali 1 876 **wniosków** w wystąpieniach o przekształcenie umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

Za popełnione wykroczenia nałożyli na 689 osób grzywny w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę prawie 900 tys. zł, skierowali 149 wniosków o ukaranie do **sądu**, a wobec 558 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**. W 37 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2014 r. potwierdzają ubiegłoroczny wniosek o konieczności wprowadzenia do polskiego ustawodawstwa **rozwiązań prawnych**, które pozwolą na skuteczną ochronę osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych w warunkach zatrudnienia określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

W tym zakresie pozytywnie należy ocenić już podjęte działania – *ustawa z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 1831) wprowadza od 1 stycznia 2016 r. istotne zmiany obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne do ZUS. W przypadku umów zlecenia przyjęto, że zasada kumulacji tytułów obejmie przypadki, gdzie podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne będzie niższa od minimalnego wynagrodzenia w danym miesiącu.

Wydaje się jednak, że dla zapewnienia ochrony osób świadczących pracę rozwiązanie to może okazać się niewystarczające. Do rozważenia pozostaje wprowadzenie **rozwiązań systemowych** regulujących uprawnienia przysługujące zleceniobiorcom, np. wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia, przepisów ochronnych dotyczących czasu pracy, urlopów wypoczynkowych (w szczególności w odniesieniu do umów długotrwałych wykonywanych w siedzibie podmiotów zatrudniających).

Kolejnym działaniem mogącym mieć wpływ na ograniczenie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy mogłoby być wprowadzenie zmian legislacyjnych umożliwiających istotne premiowanie w czasie przetargów firm zatrudniających pracowników na podstawie umowy o pracę. Pozwoliłoby to na **likwidację nieuczciwej konkurencji**. Obecnie firmy zatrudniające na podstawie umów cywilnoprawnych zaniżają swoje koszty i stają się bardziej konkurencyjne kosztem osób zatrudnianych i świadczeń na rzecz systemu ubezpieczeń społecznych.

Wyniki dotychczasowych kontroli jednoznacznie wskazują, że należałoby kontynuować działania kontrolne w tym zakresie w latach następnych. Działania inspektorów przyczyniają się bowiem w istotny sposób do eliminowania negatywnych zjawisk związanych z zatrudnianiem na podstawie umów cywilnoprawnych. Wskazane jest również kontynuowanie popularyzacji przepisów prawnej ochrony pracy ze szczególnym uwzględnieniem przepisów prawa pracy obowiązujących przy zatrudnianiu.

B. Zawieranie umów terminowych

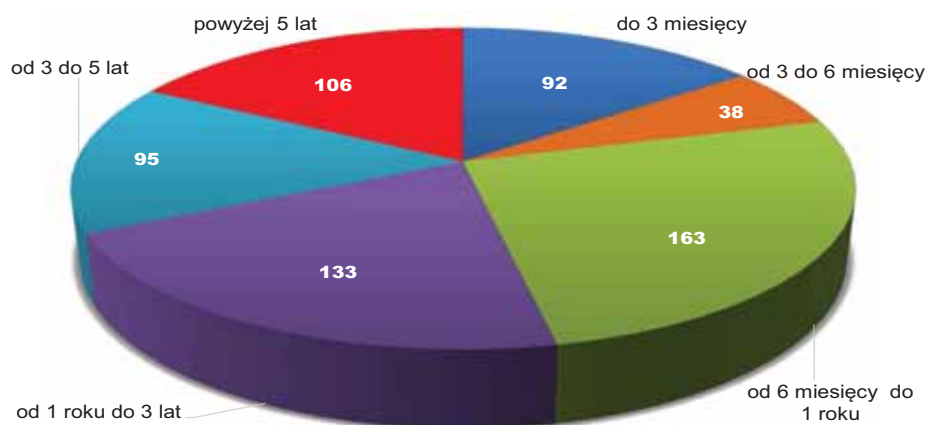
W 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała kontrole ukierunkowane na ocenę stopnia przestrzegania przepisów dotyczących umów terminowych. Tak jak w roku poprzednim szczególną

uwagę zwrócono na kwestię respektowania art. 25¹ Kodeksu pracy. Oceny dokonywano zarówno w ramach kontroli planowych (u wytypowanych pracodawców), jak i podczas kontroli poświęconych badaniu zgłaszanych skarg, w których poruszono temat zawierania i rozwiązywania umów na okres próbny, na czas określony (w tym na zastępstwo) oraz na czas wykonania określonej pracy.

• Kontrole przeprowadzone w wyniku skarg

W związku ze zgłoszonymi do inspekcji w 2014 r. skargami w sprawie nieprawidłowości dotyczących zawierania i rozwiązywania umów terminowych lub nieprzestrzegania art. 25¹ Kodeksu pracy skontrolowano 64 pracodawców, którzy zatrudniali łącznie ponad 6 tys. pracowników.

Wykres 34. Struktura umów na czas określony – wg czasu trwania umowy (kontrole skargowe)



Źródło: dane PIP

Skargi w zakresie zawierania i rozwiązywania umów na okres próbny, czas określony (w tym na zastępstwo), czas wykonania określonej pracy lub nieprzestrzegania art. 25¹ Kodeksu pracy

Liczba zarzutów zasadnych	Liczba zarzutów bezzasadnych	Zasadność zarzutów niemożliwa do ustalenia*
28	35	3

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

Źródło: dane PIP

W okresie objętym oceną kontrolowani pracodawcy zawarli łącznie 627 umów na czas określony.

W skargach podniesiono łącznie 66 zarzutów dotyczących nieprawidłowości w zakresie zawierania i rozwiązywania umów na okres próbny, czas określony (w tym na zastępstwo), czas wykonania określonej pracy lub nieprzestrzegania art. 25¹ Kodeksu pracy.

Inspektorzy pracy nie ujawnili przypadków dokonywania jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia z naruszeniem przepisów.

Nieprawidłowości w zakresie **sporządzenia umów o pracę**, stwierdzone w odniesieniu do 82 umów u 28 pracodawców (47% poddanych kontroli), polegały m.in. na zawieraniu niedopuszczalnych postanowień w umowach o pracę zawartych na czas określony (m.in. zapisu o możliwości rozwiązania

umowy z innym niż ustawowy okresem wypowiedzenia, niewskazywania w umowach o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych, nieprawidłowego określenia warunków pracy i płacy, np. miejsca świadczenia pracy).

Naruszenia przepisów w zakresie **rozwiązania terminowej umowy o pracę** bez wypowiedzenia w trybie art. 52 Kodeksu pracy ujawniono u 4 pracodawców (4 umowy), a w zakresie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem – u 7 pracodawców (7 umów). Nieprawidłowości polegały m.in. na niezachowaniu formy pisemnej oświadczenia o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu umowy, nieprawidłowym określeniu terminu rozwiązania umowy po upływie okresu wypowiedzenia, nieprzestrzeganiu przepisów art. 61 Kodeksu cywilnego (stosowanego w związku z art. 300 Kodeksu pracy), zgodnie z którym oświadczenie woli dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest złożone z chwilą, gdy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią.

U 9 pracodawców ujawniono zawieranie umów na czas określony wbrew postanowie-

niom art. 25¹ Kodeksu pracy (dotyczyło 18 osób).

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów prawa pracy inspektorzy skierowali 1 **polecenie** ustne i 65 **wniosek** w wystąpieniach. Podobnie jak w roku 2013 najczęściej spośród nich dotyczyło nieprawidłowo sporządzonych umów o pracę.

W wyniku ujawnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika 9 osób zostało ukaranych grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 9,6 tys. zł, wobec 2 osób zastosowano **środki oddziaływania wychowawczego**, do **sądu** skierowano 1 wniosek o ukaranie.

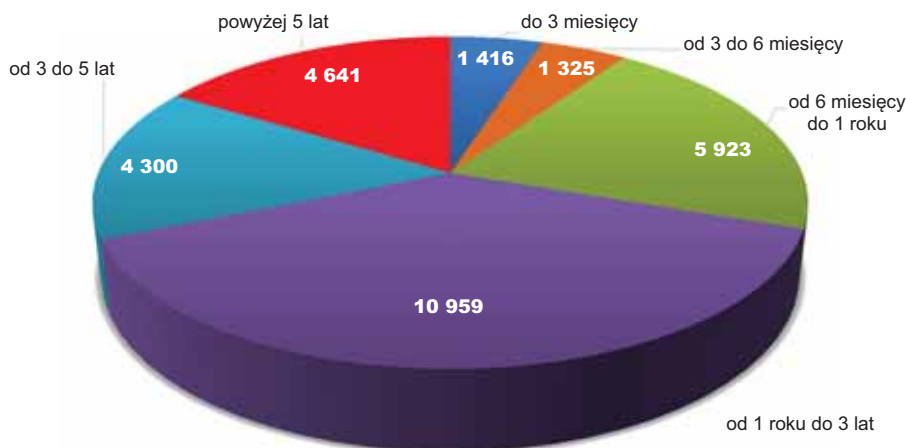
• Pozostałe kontrole

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili u 2 231 pracodawców planowe kontrole przestrzegania przepisów przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów terminowych oraz przestrzegania art. 25¹ Kodeksu pracy. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 102,6 tys. pracowników.

W okresie objętym oceną kontrolowani pracodawcy zawarli z pracownikami łącznie 28 564 umowy na czas określony.

Jak ustalili inspektorzy, 3 351 umów terminowych

Wykres 35. Struktura umów na czas określony – wg czasu trwania umowy (kontrole planowe)



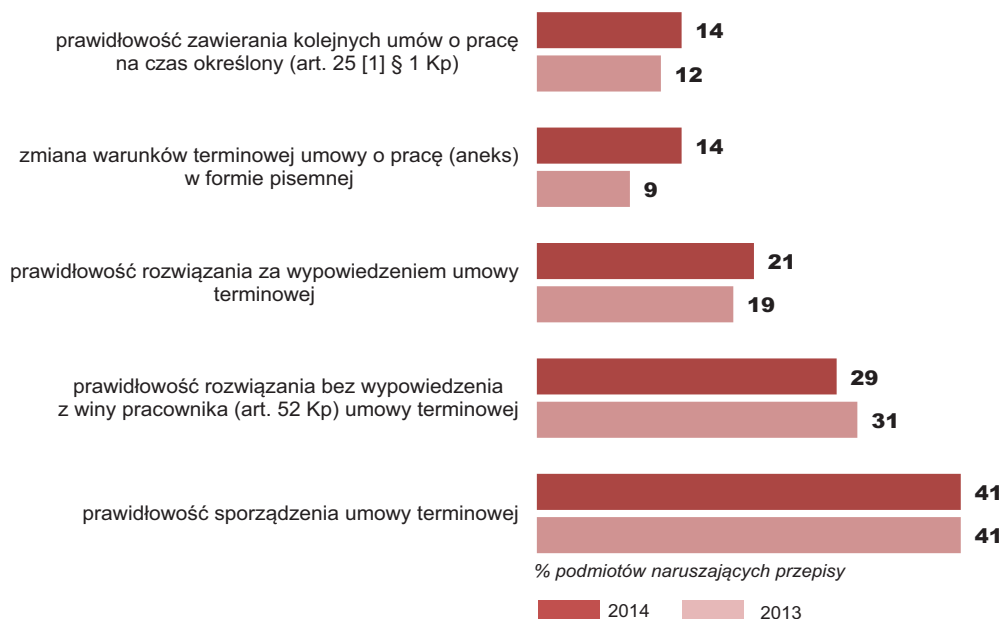
Źródło: dane PIP

zostało sporządzonych nieprawidłowo (12% skontrolowanych).

W zakresie **rozwiązywania terminowych umów o pracę** stwierdzono naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (158 umów - 8%), rozwiązywaniu umów w trybie art. 52 Kodeksu pracy (75 umów - 15%) oraz w trybie art. 53 Kodeksu pracy (17 umów - 3%). Ujawnione nieprawidłowości polegały

– tak jak w 2013 r. – m.in. na niezachowaniu formy pisemnej oświadczenia woli pracodawcy, wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony mimo braku w umowie klauzuli przewidującej możliwość ich wcześniejszego wypowiedzenia, nieprawidłowym określaniu długości okresu wypowiedzenia, niepodaniu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 Kodeksu pracy przyczy-

Wykres 36. Umowy o pracę na czas określony – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

ny uzasadniającej rozwiązanie. Naruszenie art. 25¹ Kodeksu pracy ujawniono w odniesieniu do 254 osób (4% objętych kontrolą). Zarejestrowano także 354 przypadki (u 118 pracodawców) zmiany warunków umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej.

W wyniku stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 43 **polecenia** ustne i 1 497 **wniosek** w wystąpieniach. Najwięcej spośród nich (628 wniosków) dotyczyło nieprawidłowości w treści umów o pracę.

Ponadto w związku z ujawnieniem wykroczeń przeciwko prawom pracownika 27 osób ukarano grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 32,1 tys. zł; wobec 15 osób zastosowano **środki oddziaływania wychowawcze**; do **sądu** skierowano 4 wnioski o ukaranie.

Ustalenia inspektorów pracy potwierdziły występowanie uchybień w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zawierania i rozwiązywania terminowych umów o pracę. Podobnie jak w 2013 r. najwięcej nieprawidłowości – zarówno w trakcie kontroli planowych, jak i przeprowadzonych w następstwie skarg – ujawniono w zakresie treści zawieranych umów. Należy podkreślić, iż znacząca część tych uchybień, jak również nieprawidłowości dotyczących rozwiązywania stosunku

pracy (np. niezachowanie formy pisemnej przy wypowiedzeniu lub rozwiązywaniu umów), nie jest zależna od rodzaju umowy o pracę; dotyczą one także umów na czas nieokreślony. Zaznaczyć także należy, iż w porównaniu z 2013 r. zwiększyła się skala uchybień polegających na nieprawidłowej zmianie warunków umów terminowych oraz nieprzestrzeganiu przepisu art. 25¹ Kodeksu pracy.

Ciągle niepokojące są dane dotyczące liczby **umów długoterminowych zawartych na więcej niż 5 lat** (w tym, jak wynika z ustaleń inspektorów, nawet na 10 lat i dłużej). Wyniki kontroli – niezwiązanych z badaniem skarg pracowniczych – wskazują, że umowy długookresowe stanowiły ponad 16% umów na czas określony (w 2013 r. było to 13,6%) i, tak jak w roku ubiegłym, były zawierane najczęściej w zakładach przetwórstwa przemysłowego, w sektorze handel i naprawy oraz edukacja.

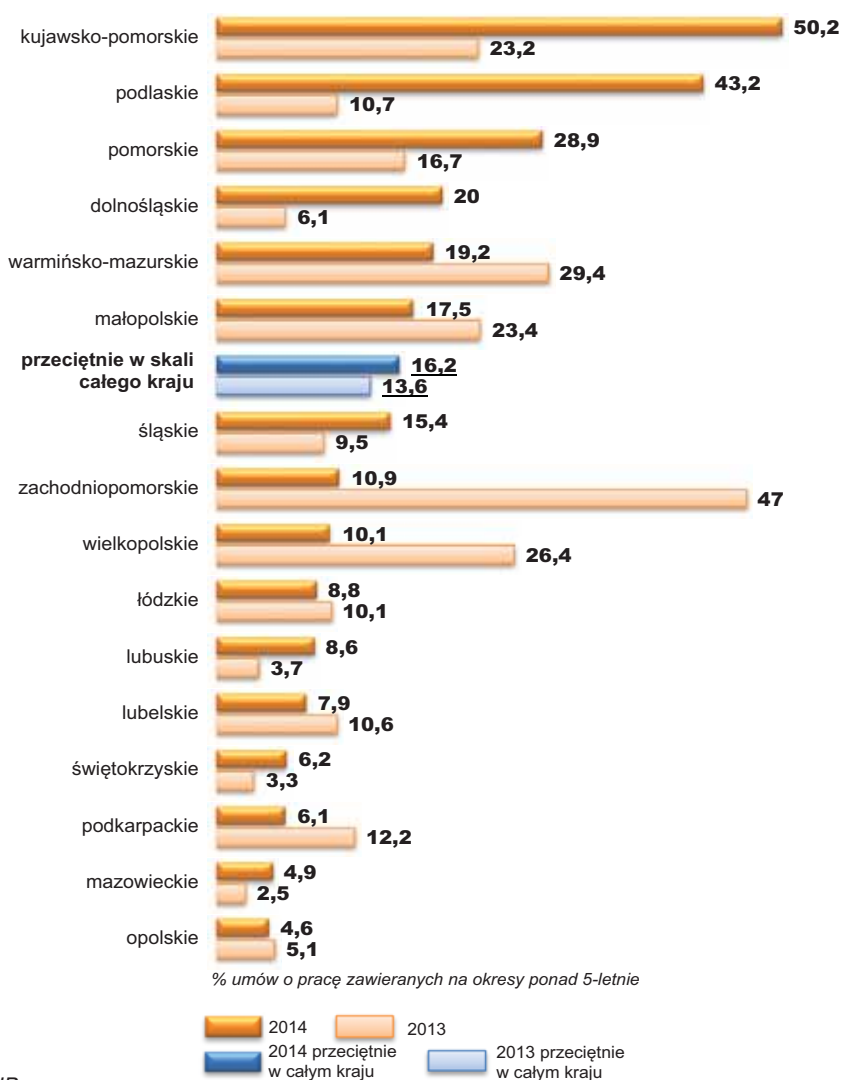
W zakładach przetwórstwa przemysłowego zawarto 36% spośród wszystkich zarejestrowanych przez inspektorów pracy umów na czas określony przekraczający 5 lat i 42% umów na okres od 3 do 5 lat. U pracodawców należących do branży handel i naprawy odsetki te wynosiły odpowiednio 11% i 12%, w sektorze edukacji zaś – 4,6% umów zawarto na okres powyżej 5 lat, a 4% na okresy od 3 do 5 lat.

IV. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PROGRAMIE DZIAŁAŃ DŁUGOFALOWYCH NA LATA 2013-2015

Najwyższy odsetek umów zawieranych na dłużej niż 5 lat zanotowano na terenie województwa kujawsko-pomorskiego (ponad 50% ogółu umów na czas określony zarejestrowanych na terenie danego okręgowego inspektoratu pracy), podlaskiego

(ponad 43%), pomorskiego (ponad 28%), dolnośląskiego (20%) i warmińsko-mazurskiego (ponad 19%). Najmniejszy odsetek dotyczył województwa opolskiego (4,6%) oraz mazowieckiego (4,9%).

Wykres 37. Odsetek umów o pracę zawieranych na okresy ponad 5-letnie w stosunku do ogółu umów na czas określony



Źródło: dane PIP

W ocenie inspektorów pracy najczęstszymi przyczynami naruszeń przepisów w zakresie regulacji dotyczących umów terminowych były nieznanostwo przepisów lub ich nieprawidłowa interpretacja, a w dalszej kolejności - świadome, intencjonalne niestosowanie niektórych wymogów wynikających z regulacji prawnych.

Ponadto w czasie kontroli pracodawcy wskazywali, że przyczynami zawierania umów terminowych

jest zarówno niepewność związana z prowadzeniem działalności gospodarczej, determinująca konieczność zawierania umów o pracę na czas określony, jak i niedostosowanie przepisów do realnych warunków funkcjonowania niewielkich zakładów.

Główną przyczyną nieuzasadnionego zawierania z pracownikami długoterminowych umów o pracę na czas określony - podobnie jak w 2013 r. - jest zamiar omijania przepisów o zatrudnianiu na

podstawie umów na czas nieokreślony. Pracodawcy preferują elastyczne formy zatrudniania, pozwalające na lepsze dostosowanie się do zmiennych warunków gospodarczych. Zwrócić też należy uwagę na **łatwość rozwiązywania terminowych umów** o pracę przez pracodawców ze względu na krótkie okresy wypowiedzenia i brak konieczności podawania przyczyny wypowiedzenia takiej umowy.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2014 r. wskazują na konieczność kontynuowania działalności kontrolnej, poradniczej i promocyjno-prewencyjnej ukierunkowanej na popularyzowanie przepisów dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Kontrole potwierdziły, że w dalszym ciągu przepisy prawa pracy nie są znane w stopniu wystarczającym (w szczególności wśród małych pracodawców, którzy dopiero rozpoczynają działalność) i nadal stwarzają wiele problemów interpretacyjnych.

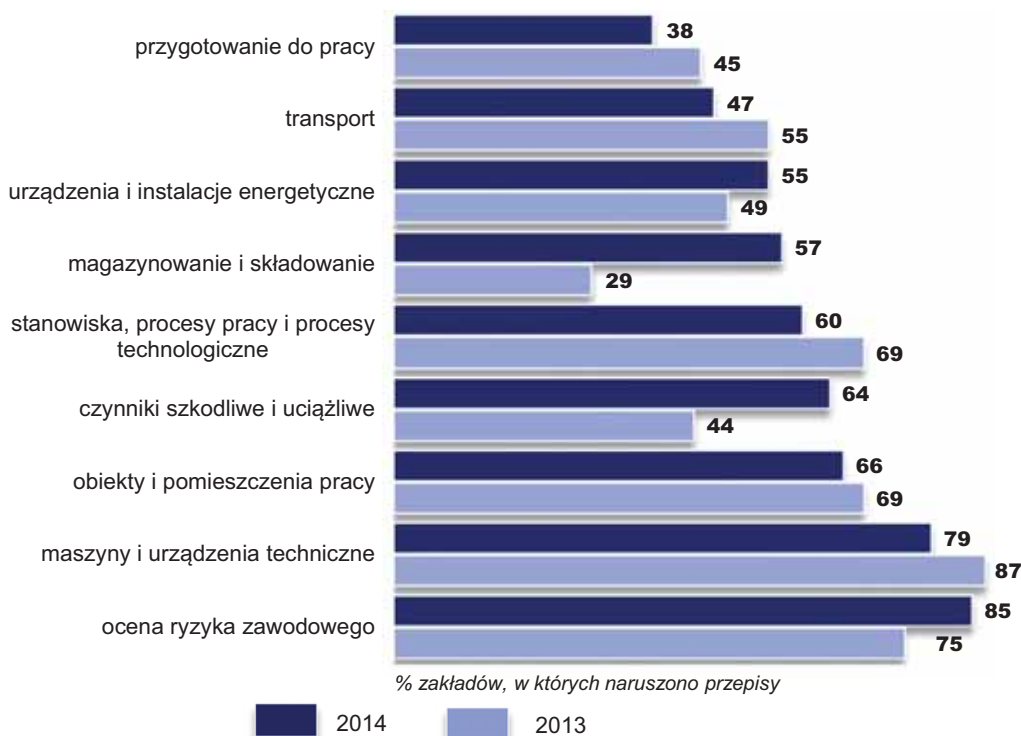
W celu zapobiegania omijaniu przepisów przy zatrudnianiu pracowników na podstawie umów terminowych konieczne są działania organów państwa wykraczające poza czynności kontrolne i prewencyjne prowadzone przez inspektorów pracy. W tym kontekście należy przywołać **inicjatywę legislacyjną** Ministra Pracy i Polityki Społecznej, który dostrzegając wagę problemu, tj. skalę zawierania dłu-

goterminowych umów o pracę na czas określony w sposób nieuzasadniony i naruszający obowiązujące przepisy, przygotował *projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*.

2. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)

W 2014 r. przeprowadzono 117 kontroli w 53 zakładach objętych wzmocnionym nadzorem w latach 2013-2015. **W warunkach zagrożenia** czynnikami związanymi ze środowiskiem i uciążliwością pracy oraz czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi **pracowało 13,5 tys. osób**, tj. ok. 40% ogółu zatrudnionych (w 2013 r. – 14,6 tys. osób, tj. 42% ogółu zatrudnionych). Zarejestrowano w nich **494 wypadki przy pracy** (o 11% mniej niż w roku 2013), w tym 1 śmiertelny i 8 wypadków powodujących ciężkie uszkodzenie ciała oraz **27 chorób zawodowych**, tym 18 dotyczyło emerytów i rencistów. Dominowały: uszkodzenie słuchu - 12 przypadków i pylica płuc - 11. Pracownikom zakładów objętych

Wykres 38. Zakłady charakteryzujące się największym nasileniem zagrożeń zawodowych – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

wzmocnionym nadzorem przyznano 10 rent z tytułu wypadków przy pracy, 5 rent z tytułu chorób zawodowych oraz 48 z tytułu ogólnego stanu zdrowia.

Pracownicy w wieku przedemerytalnym, tj. kobiety w wieku powyżej 55 roku życia oraz mężczyźni powyżej 60 roku życia, stanowili 6,3% ogółu zatrudnionych, w tym w warunkach zagrożenia pracowało 368, tj. 2,7% wszystkich zatrudnionych. W tej grupie odnotowano 12 wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy oraz stwierdzono 10 chorób zawodowych u mężczyzn (5 – uszkodzenie słuchu, 5 – pylica płuc). Pracownikom przyznano 17 rent inwalidzkich. Liczba dni niezdolności do pracy wskutek choroby stanowiła około 12,7% całkowitej liczby dni niezdolności. Pracę w porze nocnej wykonywało 18% pracowników, a 12% zatrudnionych było w godzinach nadliczbowych.

Wyniki kontroli - w drugim roku realizacji programu wzmoczonego nadzoru - wskazują, że nastąpiła poprawa w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**, w szczególności zmniejszyła się liczba pracowników, u których stwierdzono brak instruktażu stanowiskowego, brak szkoleń okresowych bhp oraz pracowników nieposiadających wstępnych lub okresowych badań lekarskich.

Zmniejszył się także odsetek zakładów, w których odnotowano nieprawidłowości związane z prowadzeniem **prac transportowych**. Tak jak podczas pierwszych kontroli najczęściej ujawniano niewłaściwe oznakowanie i zabezpieczenie dróg transportowych (17% kontrolowanych zakładów), brak ładu i porządku na drogach transportowych (15%) oraz ich zły stan techniczny (11%).

Mniej uchybień odnotowano także w zakresie **obiektów i pomieszczeń pracy**. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim złego stanu technicznego ścian i posadzek (32% zakładów) oraz okien, drzwi i bram (20%).

Również mniej uchybień dotyczyło organizacji **stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych**. Najczęściej dotyczyły one: nieprawidłowej organizacji stanowisk pracy (15%), niewłaściwego oznakowania miejsc niebezpiecznych (15%) oraz niezabezpieczonych otworów technologicznych (13%).

Poprawiła się także sytuacja w zakresie **doszyczenia maszyn do minimalnych wymagań**, choć nadal stwierdzane nieprawidłowości stanowiły poważne zagrożenie dla obsługujących. Najczęściej ujawniano brak elementów ochronnych przed dostępem do stref niebezpiecznych (obrabiarki do metali

- 30% zakładów, obrabiarki do drewna - 18%, przenośniki – 15%, pozostałe obrabiarki - 23%) oraz niewłaściwie opracowane instrukcje bhp dotyczące obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych (21%).

Wzrósł natomiast odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego**. W 12 zakładach ocena ryzyka nie uwzględniała wszystkich czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych środowiska pracy (np.: na stanowisku elektryk mechanik w ocenie ryzyka zawodowego nie ujęto zagrożeń związanych z kontaktem z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi oraz hałasem; w odlewni żeliwa nie ujęto narażenia pracowników na promieniowanie podczerwone, a na stanowiskach obsługi pilarek nie uwzględniono zagrożeń związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowym spowodowanym wykonywaniem pracy w pozycji stojącej). W jednym zakładzie ocena nie uwzględniała możliwości wystąpienia na stanowisku pracy atmosfery wybuchowej. W 10 brak było okresowej oceny ryzyka zawodowego lub jej aktualizacji (np. na podstawie aktualnych wyników badań poziomu hałasu). W 6 zakładach ocena ryzyka była nieprawidłowo dokumentowana, w 4 natomiast nie obejmowała wszystkich stanowisk pracy, najczęściej nowo utworzonych.

Wzrósł także odsetek zakładów, w których ujawniano nieprawidłowości dotyczące **urządzeń i instalacji elektrycznych**. Mniejsza była jednak liczba stwierdzanych braków i uchybień. Dotyczyły one m.in. niezabezpieczenia przewodów instalacji elektrycznej przed uszkodzeniem mechanicznym (11% zakładów), niewłaściwej eksploatacji oświetlenia elektrycznego (8%) oraz niewłaściwej ochrony przed porażeniem prądem (6%).

Mimo spadku liczby stwierdzanych nieprawidłowości nie obniżył się odsetek pracodawców niewypełniających obowiązku eliminowania lub ograniczania **narażenia pracowników na czynniki szkodliwe dla zdrowia**. Stwierdzono: brak aktualnych badań hałasu (16% zakładów) i badań pyłów (9% zakładów).

Wzrost nieprawidłowości zanotowano w obszarze **magazynowania i składowania**. Dotyczyły one niewłaściwego sposobu składowania lub niewłaściwego doboru miejsca składowania. Jednak należy zaznaczyć, że większość tego rodzaju nieprawidłowości (43%) została usunięta przez pracodawców jeszcze przed zakończeniem kontroli (w wyniku realizacji decyzji ustnych wydanych przez inspektorów).

We wszystkich zakładach funkcjonowała **służba bhp**, w tym w 5 zakładach jej zadania pełnili pracownicy zatrudnieni przy innej pracy, a w 4 - specjaliści spoza zakładu pracy. Nieprawidłowości dotyczące

wykonywania zadań służby bhp polegały głównie na: braku propozycji przedsięwzięć zmierzających do poprawy warunków pracy w sporządzanych analizach stanu bezpieczeństwa i higieny pracy; nieprowadzeniu okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także ograniczeniu działań służby bhp do udziału w zespołach badających okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy.

W 30 zakładach funkcjonowała **społeczna inspekcja pracy**. Komisje bezpieczeństwa i higieny pracy powołano w 35 zakładach, tj. we wszystkich zakładach, na których spoczywał taki obowiązek. W dwóch zakładach komisja nie przeprowadziła przeglądu stanowisk pracy oraz oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 987 **decyzji**, w tym:
 - 298 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanym na podstawie art. 108 Kpa,
 - 12 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 28 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 4 decyzje **skierowania do innych prac** 9 pracowników;
- ✓ skierowali do pracodawców 166 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 13 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 16,6 tys. zł.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili 479 **porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

W wyniku kontroli pracodawcy podjęli działania korygujące i naprawcze, pozwalające na zwiększenie poziomu bezpieczeństwa:

- w 48 zakładach ograniczono zagrożenia wypadkowe i chorobowe głównie poprzez realizację wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych, w szczególności poprzez: dostosowanie maszyn do minimalnych wymagań, zainstalowanie urządzeń ograniczających poziom ekspozycji pracowników na hałas. Ponadto pracodawcy z własnej inicjatywy podejmowali przedsięwzięcia na rzecz ograniczenia zagrożeń chorobowych i wypadkowych, takie jak: instalowanie nowych maszyn spełniających wymogi bezpieczeństwa, modernizacja budynków, pomieszczeń pracy i wentylacji;
- w 29 zakładach zagrożenia ograniczono poprzez zastosowanie rozwiązań organizacyjno-technicznych; zrealizowano m.in. wnioski z opracowanych programów dzia-

łań organizacyjno-technicznych w zakresie ograniczenia ryzyka związanego z hałasem (posadowienie maszyn na podkładkach tłumiących hałas, wyposażenie pracowników w ochronniki słuchu, dobrane z uwzględnieniem analizy hałasu występującego na stanowiskach pracy, prowadzenie badań audiometrycznych słuchu, wprowadzenie pracy rotacyjnej). W celu poprawy bezpieczeństwa wprowadzono dodatkowe szkolenia dla pracowników produkcyjnych; w 1 stalowni w wyniku realizacji wniosków zmniejszono ilość dodawanego wapna do koszy wsadowych, co obniżyło poziom zapylenia pyłem wapiennym w hali produkcyjnej;

- w 6 zakładach zlikwidowano stanowiska pracy oraz oddziały, na których występowały zagrożenia zawodowe, m.in. stanowiska obsługi pras manualnych, na których występowały przekroczenia NDN hałasu oraz stanowisko ręcznego spawania łukiem elektrycznym. Zlikwidowano oddział malarni i zastąpiono go nowoczesną linią lakierniczą. Zlikwidowano dział produkujący betonowe systemy kanalizacyjne, w którym pracownicy narażeni byli na ponadnormatywny hałas; obecnie są one produkowane przez zewnętrzny podmiot.

W 2014 r. zrezygnowano z kontynuacji wzmożonego nadzoru w stosunku do jednego zakładu z powodu jego likwidacji.

Pomimo działań naprawczych stan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach objętych wzmożonym nadzorem PIP jest wciąż niezadowolający. Tylko część zaniedbań wynika z braku środków finansowych. W większości przypadków **dominującą przyczyną** takiego stanu **jest słaba organizacja pracy, tolerowanie odstępstw od wymagań przepisów bhp oraz brak nadzoru lub niewłaściwy nadzór nad pracownikami**.

W związku z tym dla zwiększenia skuteczności oddziaływania PIP na zakłady uczestniczące w programie planowane jest dalsze intensyfikowanie działań kontrolnych, jak również prewencyjnych adresowanych zarówno do pracodawców, jak i pracowników. Chodzi o zwrócenie uwagi kierownictw tych zakładów na konieczność bezpośredniego zaangażowania się w skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy oraz zwiększenie udziału pracowników w tym procesie, w szczególności w zakresie ciągłej weryfikacji ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy.

3. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrażanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy

Celem kontroli była ocena działań pracodawców w zakresie:

- zastosowania skutecznych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko wypadkowe po zdarzeniach wypadkowych;
- uwzględniania wniosków wynikających z tych wypadków (ustalonych w dokumentacji powypadkowej) w procedurze oceny ryzyka zawodowego;
- uczestnictwa pracowników w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego.

Kontrole prowadzono w 555 podmiotach zatrudniających ponad 50 tys. osób, podzielonych na 3 grupy:

- **zakłady rekontrolowane** (pierwsza kontrola tematyczna przeprowadzona była w 2012 r.) – 37,1% ogółu skontrolowanych zakładów w 2014 r.;
- „**nowe**” zakłady zatrudniające do 50 pracowników, w których doszło do wypadków przy pracy (wcześniej niekontrolowane) – 41,4%;
- **zakłady średniej wielkości**, które nie podjęły lub odstąpiły od programu prewencyjnego PIP w 2013 r. – 21,5%.

Szczególną uwagę podczas kontroli zwrócono na identyfikację zagrożeń w relacji z przyczynami wypadków przy pracy oraz spójność określania i wdrażania środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego w zestawieniu ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi w związku z wypadkiem.

Kontrolowane zakłady zajmowały się głównie produkcją przemysłową (zakłady rekontrolowane – 48,8%, nowe zakłady – 42,6%, zakłady, które odstąpiły od programu prewencyjnego – 62,2%), handlem i naprawami – (odpowiednio: 15,9%, 15,2% i 5%) oraz budownictwem (15%, 19% i 11,9%).

W 2014 r. powtórnej kontroli poddano 206 zakładów pracy (ok. 60% zakładów kontrolowanych po raz pierwszy w 2012 r.).

W 112 zakładach (z 206 rekontrolowanych) zarejestrowano 309 wypadków przy pracy zaistniałych w okresie od poprzedniej wizyty (w 2012 r.) do kontroli w 2014 r. Odnotowano wśród nich wypadki o cechach powtarzalnych w odniesieniu do wypadków, które wydarzyły się przed pierwszą kontrolą. Powtarzalne były przyczyny wypadków – 26,2%, czynności wykonywane podczas wypadku – 26,9%, a także miejsca wypadku – 13,9%.

Rekontrole wykazały poprawę w każdym z porównywanych zagadnień w stosunku do danych z 2012 r. Wdrożono w zakładach pracy środki zmniejszające ryzyko, w szczególności w odniesieniu do

Wykres 39. Dokumentacja powypadkowa, ocena ryzyka zawodowego w małych zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy – naruszenia przepisów (zakłady rekontrolowane)



Źródło: dane PIP

wypadków, które zaistniały w przeszłości. Jest to tym istotniejsze, że większość zakładów cechowała się znacznymi zagrożeniami wypadkowymi, występującymi podczas obsługi maszyn i urządzeń oraz wynikającymi z samego procesu technologicznego.

Podczas rekontroli **nie stwierdzono przypadku braku dokumentacji powypadkowej**. Skala uchybień w dokumentacjach była niższa (21,7%) i dotyczyła uchybień formalnych, niewłaściwych zapisów, braku podpisów potwierdzających zapoznanie się z dokumentacją czy sporządzenia przez osobę nieuprawnioną.

W zakresie **oceny ryzyka zawodowego** zmniejszyła się skala nieprawidłowości dotycząca:

- zebrania aktualnych informacji potrzebnych do oceny ryzyka zawodowego (z 30,8% w 2012 r. do 13,7% w 2014 r.),
- zaplanowanych działań korygujących lub zapobiegawczych po wyznaczeniu dopuszczalności ryzyka zawodowego w odniesieniu do konkretnych zagrożeń (z 16,7% do 8,2%),
- poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą – przed wypadkiem (z 4,8% do 1,6%),
- poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą – po wypadku (z 31,1% do 15%).

W 34% zakładów, w których doszło do wypadków powtarzalnych w latach 2012-2014, inspektorzy pracy ocenili, że w wyniku postępowania powypadkowego nieprawidłowo ustalono środki profilaktyczne.

Inspektorzy stwierdzili ponadto, że 11% pra-

codawców nie wdrożyło na stanowiskach pracy koniecznych środków zmniejszających ryzyko wynikające z zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadków. Natomiast w 18% skontrolowanych zakładów pracy zaniechanie to dotyczyło wypadków zaistniałych pomiędzy 2012 r. a 2014 r.

Uprawniony jest wniosek, że w wyniku działań inspektorów pracy poprawiły się warunki pracy w rekontrolowanych zakładach pracy. **Przyczyniło się do tego wyeliminowanie ze środowiska pracy zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadków, wdrożenie koniecznych środków naprawczych oraz podniesienie świadomości pracodawców, w szczególności w zakresie rzetelności oceny ryzyka zawodowego.** Wcześniejsza ocena ryzyka była przeprowadzana szablonowo i nie odzwierciedlała realiów pracy w zakładach. Weryfikacja oceny ryzyka zawodowego będąca wynikiem realizacji środków prawnych skierowanych przez organy PIP wpłynęła na obniżenie liczby wypadków przy pracy.

Druga grupa zakładów to zakłady kontrolowane w 2014 r. po raz pierwszy pod kątem ograniczenia zagrożeń zawodowych poprzez wdrażanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy. Grupa ta liczyła 230 podmiotów.

Kontrole wykazały, że w ponad **36% dokumentacji powypadkowej** (z 800 poddanych analizie) **zespoły prowadzące postępowanie powypadkowe popełniły błędy** w opisie okoliczności, w jakich doszło do zdarzeń. W szczególności dotyczyło

Wykres 40. Dokumentacja powypadkowa, ocena ryzyka zawodowego w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy – naruszenia przepisów (zakłady kontrolowane w 2014 r. po raz pierwszy)



Źródło: dane PIP

IV. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PROGRAMIE DZIAŁAŃ DŁUGOFALOWYCH NA LATA 2013-2015

to braku informacji o stanie technicznym maszyn i urządzeń, przy których zdarzył się wypadek. W ponad 44% dokumentacji nieprawidłowo ustalone były przyczyny wypadków. Nadal częstym błędem, popełnianym mimo szeregu szkoleń dla członków zespołów powypadkowych, było mylenie wydarzenia niebezpiecznego z przyczyną wypadku (np. „upadek z wysokości” zamiast „brak wypełnienia przy poręczy rusztowania” czy „porażenie prądem” zamiast „brak izolacji przewodu elektrycznego pod napięciem”). W 21 dokumentacjach powypadkowych w ogóle nie ustalono przyczyn. Jeśli nie zostaną ustalone przyczyny wypadku, niemożliwe jest sformułowanie adekwatnych środków profilaktycznych. Stąd też najczęściej wnioski profilaktyczne ograniczały się do ogólnych stwierdzeń: „zachować wzmożoną uwagę podczas wykonywania zadania” lub „przeszkolić załogę”. Taka sytuacja wystąpiła u połowy skontrolowanych pracodawców. Uogólniona formuła wniosków i środków profilaktycznych powoduje, że w opinii pracodawcy nie ma potrzeby aktualizacji dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. W konsekwencji pomijane są zagrożenia, które w rzeczywistości przyczyniły się do wypadków przy pracy. Ponad ¼ pracodawców nie zastosowała środków i wniosków profilaktycznych wynikających z dokumentacji powypadkowych.

Kontrola dokumentacji **oceny ryzyka zawodowego** wykazała, że ponad 9% pracodawców nie przeprowadziło udokumentowanej oceny ryzyka za-

wodowego na stanowisku pracy (lub dla prac), na którym zatrudniony był poszkodowany. Tam, gdzie opracowano ocenę ryzyka zawodowego, stwierdzano liczne błędy i uchybienia formalne. W 35% zakładów pracy nie zebrano wszystkich informacji niezbędnych do pełnej oceny ryzyka zawodowego. Również aktualność zebranych danych została zakwestionowana przez inspektorów pracy; nieprawidłowości dotyczyły 128 dokumentacji (z 494 poddanych analizie). Prawie 44% pracodawców nie zidentyfikowało zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku przy pracy. Co czwarty pracodawca nie zaplanował działań korygujących lub zapobiegawczych po wyznaczeniu dopuszczalności ryzyka zawodowego. Natomiast wśród tych, którzy zaplanowali, prawie 17% ich nie zrealizowało.

Ponad 70% pracodawców nie uaktualniło oceny ryzyka zawodowego po wypadku nawet w sytuacji, gdy ocena przygotowana przed wypadkiem nie zawierała informacji o zagrożeniu, które bezpośrednio dotyczyło wypadku przy pracy.

Prawie 40% pracodawców nie zapewniło udziału przedstawicieli pracowników w opracowywaniu dokumentacji oceny ryzyka zawodowego.

Kolejnym istotnym problemem było nieinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą, po zaistnieniu wypadku. Dotyczyło to 38% pracowników zatrudnionych na stanowiskach (przy pracach), na których wypadek się zdarzył.

Wykres 41. Dokumentacja powypadkowa, ocena ryzyka zawodowego w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy – naruszenia przepisów (zakłady, które nie przystąpiły do programu prewencyjnego w 2013 r.)



Źródło: dane PIP

% dokumentacji, w których stwierdzono nieprawidłowości

Inspektorzy wskazali ponadto na brak spójności środków profilaktycznych wynikających z przeprowadzonego postępowania powypadkowego z dokumentacją oceny ryzyka - w co drugim zakładzie pracy. Natomiast brak spójności wdrożonych środków wynikających z dokumentacji oceny ryzyka zawodowego - z postępowaniem powypadkowym stwierdzono w 35,5% zakładów pracy. Taka różnica pomiędzy deklaracjami na papierze a wdrożeniami może mieć swoje uzasadnienie w braku woli zespołów powypadkowych lub pracodawców do wskazywania w dokumentach faktycznych braków i naruszeń przepisów w zakresie bhp.

Trzecia grupa podmiotów kontrolowanych pod kątem uwzględniania w działalności elementów systemowego zarządzania bhp to zakłady, które w roku poprzednim nie przystąpiły do dobrowolnego programu prewencyjnego. Grupa liczyła 119 podmiotów, w których pracę świadczyło ponad 34 tys. osób.

Skala nieprawidłowości stwierdzonych po analizie 672 dokumentacji powypadkowych oraz 371 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego w tej grupie zakładów pracy była niższa niż w grupie zakładów „nowych” kontrolowanych w 2014 r.

Podsumowując wyniki kontroli można stwierdzić, że u zdecydowanej większości pracodawców dokumentacja oceny ryzyka zawodowego nie uwzględniała zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadków przy pracy. Zauważalną poprawę można jednak zaobserwować w grupie zakładów rekontrolowanych po 2 latach.

Drugim istotnym problemem w kontekście skutecznej prewencji wypadkowej jest spójność działań w ramach postępowań powypadkowych oraz proaktywnych w odniesieniu do oceny ryzyka zawodowego. Zintegrowanie wyników tych działań może mieć kluczowe znaczenie dla realnego obniżenia liczby wypadków przy pracy.

W ocenie pracodawców oraz inspektorów pracy **przyczynami** licznych zaniechań w spełnianiu ww. obowiązków jest przede wszystkim brak wiedzy i doświadczenia pracowników oraz służby bhp. Dotyczy to zarówno oceny ryzyka zawodowego, jak i ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Należy zwrócić uwagę, że pojawiła się generacja młodych stażem osób posiadających kwalifikacje, ale bez doświadczenia niezbędnego przy postępowaniu powypadkowym.

Inspektorzy pracy stwierdzali także liczne przypadki powierzania zadań służby bhp osobom wykonującym w zakładzie inne czynności. Stąd też obserwowany brak wystarczającego za-

angażowania w realizację zadań w zakresie bhp.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami i uchybieniami w 206 zakładach pracy rekontrolowanych w 2014 r. (pierwsze kontrole w 2012 r.) inspektorzy pracy wydali 196 **decyzji**; skierowali do pracodawców 346 **wniosek** w wystąpieniach; ukarali 3 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 3 tys. zł, wobec 11 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**. W 1 zakładzie inspektor pracy wnioskował o ponowne **ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy**.

W 230 zakładach kontrolowanych po raz pierwszy w 2014 r. inspektorzy pracy wydali 359 **decyzji**, w tym 1 decyzję **wstrzymania prac** oraz 7 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**; skierowali do pracodawców 1 078 **wniosek** w wystąpieniach; ukarali 13 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 15,5 tys. zł, wobec 9 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

Natomiast działalność nadzorcza w 119 zakładach pracy, które nie podjęły programu prewencyjnego, skutkowałą wydaniem przez inspektorów pracy 148 **decyzji**; skierowaniem do pracodawców 414 **wniosek** w wystąpieniach; ukaraniem 3 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 3,1 tys. zł oraz zastosowaniem wobec 3 osób **środków oddziaływania wychowawczego**.

Wyniki kontroli wskazują na poprawę w tych zakładach, w których inspektorzy pracy podejmowali wcześniej działania. Polegały one zarówno na zastosowaniu uzasadnionych środków prawnych, jak i uświadamianiu pracodawcom wagi proaktywnego podejścia do zapobiegania wypadkom.

Z opisanego stanu wynika niewystarczająca wiedza wszystkich uczestników procesu pracy. Większe zaangażowanie, świadomość konsekwencji oraz znaczenia oceny ryzyka zawodowego z pewnością miałyby istotny wpływ na poprawę warunków pracy. Uzasadniony wydaje się zatem wniosek o kontynuowanie działań kontrolno-nadzorczych oraz edukacyjno-informacyjnych ukierunkowanych na profilaktykę wypadkową, ze szczególnym uwzględnieniem analizy spójności działań podejmowanych w tym zakresie przez pracodawców.

4. Działania kontrolne w celu ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami

W 2014 r. podjęto działania kontrolne w 69 zakładach produkujących lub stosujących nanomateriały w procesach pracy oraz w laboratoriach na

wyższych uczelniach. Kontrole prowadzone były w ramach długofalowego programu działań o charakterze prewencyjno-kontrolnym (2013-2015) poświęconego zagrożeniom związanym z nanomateriałami.

Z uwagi na brak odrębnych uregulowań prawnych dotyczących nanocząsteczek kontrole w wytypowanych zakładach ukierunkowane były na przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu czynników chemicznych, ze szczególnym uwzględnieniem nanocząstek oraz wskazanie środków profilaktycznych i działań zapobiegawczych na stanowiskach, na których mogą występować nanomateriały. Pod-

czas kontroli inspektorzy udzielili 238 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. W związku z nieprawidłowościami odnoszącymi się do nanomateriałów wydali 133 decyzje oraz 26 wniosków w wystąpieniach.

Największą skalę naruszeń stanowił **brak identyfikacji zagrożeń** związanych z wykonywaną pracą lub nieprawidłowa identyfikacja. Ponieważ wciąż nie są dobrze rozpoznane skutki narażenia na nanocząstki, stan taki jest szczególnie niepokojący.

Pracodawcy często nie przywiązywali wagi do spełnienia wymagań formalnoprawnych w zakresie opracowania **instrukcji bhp**. Naruszenia przepi-

Wykres 42. Działania kontrolne w celu ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami



Źródło: dane PIP

sów dotyczących instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dla procesów technologicznych/wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub dla zdrowia pracujących - inspektorzy pracy stwierdzili w jednej trzeciej podmiotów. Braki bądź uchybienia odnotowano również w przypadku instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszących się do postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi; dotyczyło to co czwartego zakładu. Kontrole wskazały również na niespełnianie przepisów dotyczących **kart charakterystyki substancji i mieszanin niebezpiecznych**. Więcej nieprawidłowości (stwierdzonych w co piątym kontrolowanym w tym zakresie zakładzie) dotyczyło mieszanin chemicznych. Może mieć to związek z okresem przejściowym wdrażania unijnych przepisów rozporządzeń REACH i CLP dla mieszanin, a co za tym idzie z koniecznością przeklasyfikowania i oznakowania ich zgodnie z nowymi zasadami. Niemniej

jednak uchybienia w kartach charakterystyki odnotowano także w przypadku substancji chemicznych sklasyfikowanych już zgodnie z nowym podejściem (dotyczyły one 11% kontrolowanych zakładów).

W co dziesiątym zakładzie (gdzie problem wystąpił) nie zapewniono tzw. **informacji o chemikaliach** innych niż sklasyfikowane jako niebezpieczne, do czego zobowiązują przepisy rozporządzenia REACH. Jest to szczególnie istotne z uwagi na konieczność informowania pracujących o wszystkich czynnikach chemicznych, na które mogą być narażeni podczas wykonywanej pracy, nie tylko o tych najgroźniejszych dla zdrowia.

Inspektorzy pracy zauważali różnice w podejściu do zagrożeń lub prawdopodobnych zagrożeń, jakie mogą wiązać się z pracą w kontakcie z nanomateriałami w kontrolowanych zakładach. **Firmy, będące częścią koncernów międzynarodowych**, podję-

ty ze względu na brak szczegółowych uregulowań prawnych w tej dziedzinie działania fakultatywne w celu poprawy bezpieczeństwa pracowników poprzez wdrażanie dodatkowych procedur wewnętrzzakładowych dotyczących nanocząstek, często już obowiązujących w innych krajach. Z kolei **w mniejszych zakładach** zdarzały się przypadki braku wiedzy o stosowaniu substancji zawierających nanocząstki, a tym samym braku świadomości ewentualnego narażenia. Często podczas kontroli, po przeglądzie kart charakterystyki wybranych chemikaliów, okazywało się, że dana substancja spełnia definicję nanomateriału. Najwyższe środki bezpieczeństwa dla pracowników zostały wdrożone w laboratoriach, w których syntetyzuje się i bada nanomateriały.

Nanomateriały użyteczne w wielu dziedzinach życia odznaczają się swoistymi właściwościami ze względu na małe rozmiary cząstek. **Mogą stwarzać nowe zagrożenia związane z ich niepoznaną dotąd reaktywnością i mobilnością.** Brak metod badawczych nad toksycznością i narażeniem na nanocząstki powoduje, iż nie można obiektywnie upewnić się o ich wpływie na zdrowie ludzi. Wyniki badań w tej dziedzinie pomogłyby w utworzeniu unormowań prawnych, a tym samym przyczyniłyby się do posiadania przez pracodawców oraz przekazywania pracownikom rzetelnych informacji na temat występujących zagrożeń, a także pozwoliłyby zapewnić bezpieczne warunki podczas pracy. Brak w kartach charakterystyki chemikaliów jednoznacznych informacji o zawartości nanocząstek i zagrożeniach z nimi związanych, nierzetelne sporządzanie kart charakterystyki przez producentów, rozbieżności w kartach różnych producentów (w szczególności brak spójności nt. kontroli narażenia i środków ochrony indywidualnej dotyczących jednej substancji/mieszanki dostarczanej przez

różnych dostawców) przyczyniają się do niespełnienia wymogów prawnych przez pracodawców. Z kolei nieprzywiązywanie **wagi do informacji umieszczonych na opakowaniach oraz w kartach charakterystyki**, zwłaszcza brak wnikliwej analizy kart charakterystyki z uwzględnieniem bieżących aktualizacji, **skutkuje m. in. niewłaściwym doborem środków ochrony indywidualnej, brakiem identyfikacji zagrożeń** w ramach oceny ryzyka zawodowego (nieuwzględnianie nanocząstek) oraz **niewykorzystywaniem informacji zawartych w kartach przy opracowywaniu instrukcji bhp.**

Przyczyn naruszeń prawa należy szukać również w nieznanomości i niezrozumieniu przepisów o czynnikach chemicznych. Brak przepisów regulujących zagadnienia związane ze stosowaniem nanomateriałów w zakładach pracy stanowi także źródło nieprawidłowości. Skomplikowana forma definicji nanocząstek przysparza pracodawcom problemów w jej praktycznym zastosowaniu; liczne trudności powodują również: brak jednoznacznej identyfikacji zagrożeń ze strony nanocząstek, określenia ich wpływu na organizm człowieka oraz brak ustandaryzowanych norm i metod, które pozwoliłyby ocenić ilościowo potencjalne zagrożenie.

Z uwagi na wciąż niewielki stan wiedzy w tym zakresie, małą świadomość zagrożeń oraz liczne wątpliwości dot. wpływu nanocząstek na organizm człowieka prowadzone przez PIP kontrole, w tym promowanie wiedzy i *dobrych praktyk* przy pracach z czynnikami chemicznymi zawierającymi w swym składzie cząstki o rozmiarach nanometrycznych, przyczyniły się do zwiększenia bezpieczeństwa pracujących w narażeniu na chemikalia i uniknięcia w przyszłości negatywnych skutków ich oddziaływania.

V.

WYNIKI KONTROLI
UJĘTYCH W PLANIE
ROCZNYM



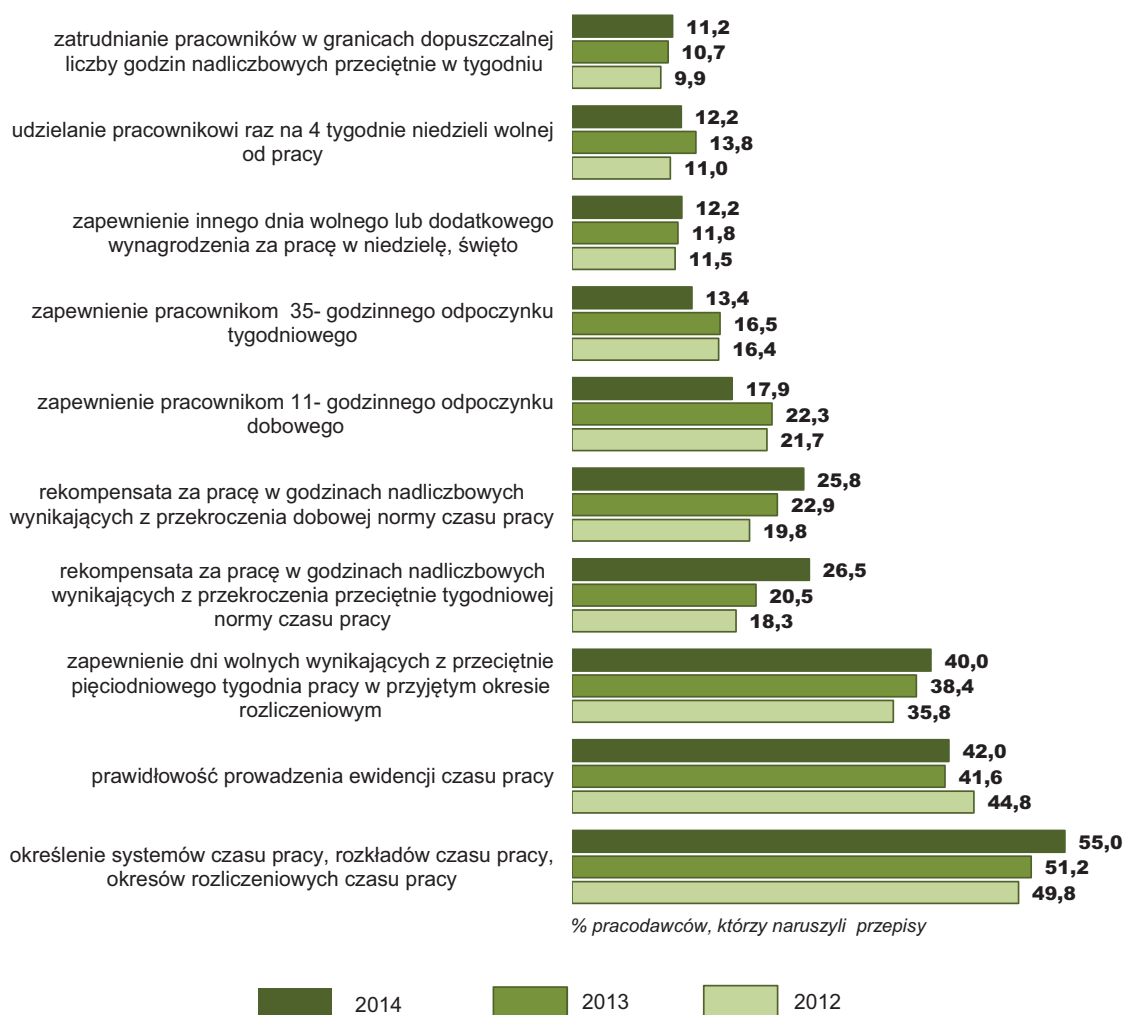
1. Czas pracy - kontrole w zakładach różnych branż

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy w zakładach różnych branż u 1 481 pracodawców, którzy zatrudniali blisko 112 tys. pracowników.

Kontrole wykazały podobną strukturę nieprawidłowości jak w latach ubiegłych.

Najwięcej naruszeń dotyczyło obowiązku **określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych**.

Wykres 43. Naruszenia przepisów o czasie pracy w zakładach różnych branż (z wyłączeniem przepisów wprowadzonych 23.08. 2013 r.)



Źródło: dane PIP

Niepokoju utrzymująca się na wysokim poziomie skala naruszeń w zakresie prowadzenia **ewidencji czasu pracy** (prawie 1/3 poddanych kontroli pracowników), gdyż niewłaściwe jej prowadzenie skutkuje nieprawidłowym ustaleniem wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych. Odsetek pracodawców, u których stwierdzono naruszenia ww. przepisów, jest ciągle bardzo wysoki.

Na uwagę zasługuje rosnący w ostatnich latach odsetek pracodawców (w odniesieniu do 2013 r. wzrósł on aż 6 punktów procentowych) nie-rekompensujących **pracy w godzinach nadliczbowych** (lub niewłaściwie rekompensujących) wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej lub dobowej normy czasu pracy. Nieprawidłowości te dotyczyły blisko 12% zatrudnionych.

Pomimo poprawy nadal niepokoi duży odsetek pracodawców, którzy nie zapewnili pracownikom odpowiednich **odpoczynków dobowych** (11-godzinnych) i **tygodniowych** (35-godzinnych), jednakże nieprawidłowość tę ujawniono w odniesieniu do odpowiednio 6% i 5% pracowników poddanych kontroli.

Zaniepokojenie budzi także skala **nieprzestrzegania zasady pięciodniowego tygodnia pracy** - ponad 1/5 pracowników zatrudniano w wymiarze przekraczającym przeciętnie 5 dni w tygodniu.

Zauważyć również należy, że ponad 13% pracowników było **zatrudnianych dwukrotnie w danej dobie**, pomimo nieustalenia dla nich rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ Kp (tzw. ruchomy czas pracy) i niezatrudnienia w przerywanym systemie czasu pracy.

Nadal notuje się dużą skalę naruszeń przepisów o czasie pracy wprowadzonych *ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych*. Przede wszystkim pracodawcy nie dopełniają obowiązku **ustalenia rozkładu czasu pracy** pracowników. W 26,3% skontrolowanych podmiotów inspektorzy ujawnili nieprawidłowości polegające na nieustaleniu rozkładu czasu pracy, natomiast w 15,7% rozkład czasu pracy był ustalony niezgodnie z przepisami. Odsetek pracowników, wobec których ujawniono wskazane nieprawidłowości, wynosił odpowiednio 17,8% i 11,2%.

Inspektorzy stwierdzili również nieprawidłowości polegające na **nieinformowaniu pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy**. Blisko 13% pracodawców, u których kontrolowano to zagadnienie, w ogóle nie wypełniło wskazanego obowiązku, a ponad 9% uczyniło to w sposób niezgodny z przepisami (np. bez zachowania terminu, o którym mowa w art. 129 § 3 Kp).

W trakcie kontroli 129 pracodawców w 27 przypadkach stwierdzono niewłaściwy tryb wprowadzenia **przedłużonego okresu rozliczeniowego**. Ponadto na 122 pracodawców 15 nie przekazało właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, 21 zaś nie dotrzymało terminu przekazania dokumentów.

U 27 pracodawców (na 129 zbadanych) stwierdzono przypadki stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego, pomimo iż nie została wdrożona żadna z przewidzianych przepisami procedur do przedłużenia okresu rozliczeniowego na okres nieprzekraczający 12 miesięcy.

Odnotowano jeden przypadek wprowadzenia 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego z naruszeniem przepisów *ustawy o cza-*

sie pracy kierowców, która w odniesieniu do kierowców zatrudnionych w systemie równoważnym czasu pracy dopuszcza stosowanie maksymalnie 4-miesięcznego okresu rozliczeniowego.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 10 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 38,8 tys. zł;
- ✓ skierowali do pracodawców 4 878 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 51 **poleczeń** ustnych;
- ✓ ukarali 414 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 497,6 tys. zł;
- ✓ wobec 232 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 21 wniosków o ukaranie;
- ✓ w 2 przypadkach powiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W porównaniu z rokiem poprzednim skala większości naruszeń utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Pozytywnie należy ocenić występowanie – podobnie jak w poprzednich latach - niewielkiej liczby przypadków **nieprowadzenia ewidencji czasu pracy**. Problemem pozostaje natomiast nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy. Często jedyny dokument potwierdzający wykonywanie pracy stanowiły listy obecności, w których odnotowywana była tylko obecność pracowników w pracy w poszczególnych dobach, bez wskazania liczby godzin pracy. U pracodawców ograniczających się do takiego rejestrowania czasu pracy nie ma możliwości przeprowadzenia szczegółowej kontroli. Zdarzało się także, że ewidencja zawierała dane niezgodne z rzeczywistością, czemu sprzyja treść przepisów nieokreślających dokładnych zasad jej prowadzenia, a także uniemożliwiających pracownikom bieżące potwierdzenie zgodności tych danych z faktycznym czasem pracy. W wielu przypadkach pracodawcy nie oznaczali godzin rozpoczynania i kończenia pracy w poszczególnych dobach, co nie pozwalało na sprawdzenie, czy pracownikom zostały udzielone odpowiednie odpoczynki dobowe i tygodniowe oraz czy nie doszło do powtórne-go zatrudniania w tej samej dobie pracowniczej.

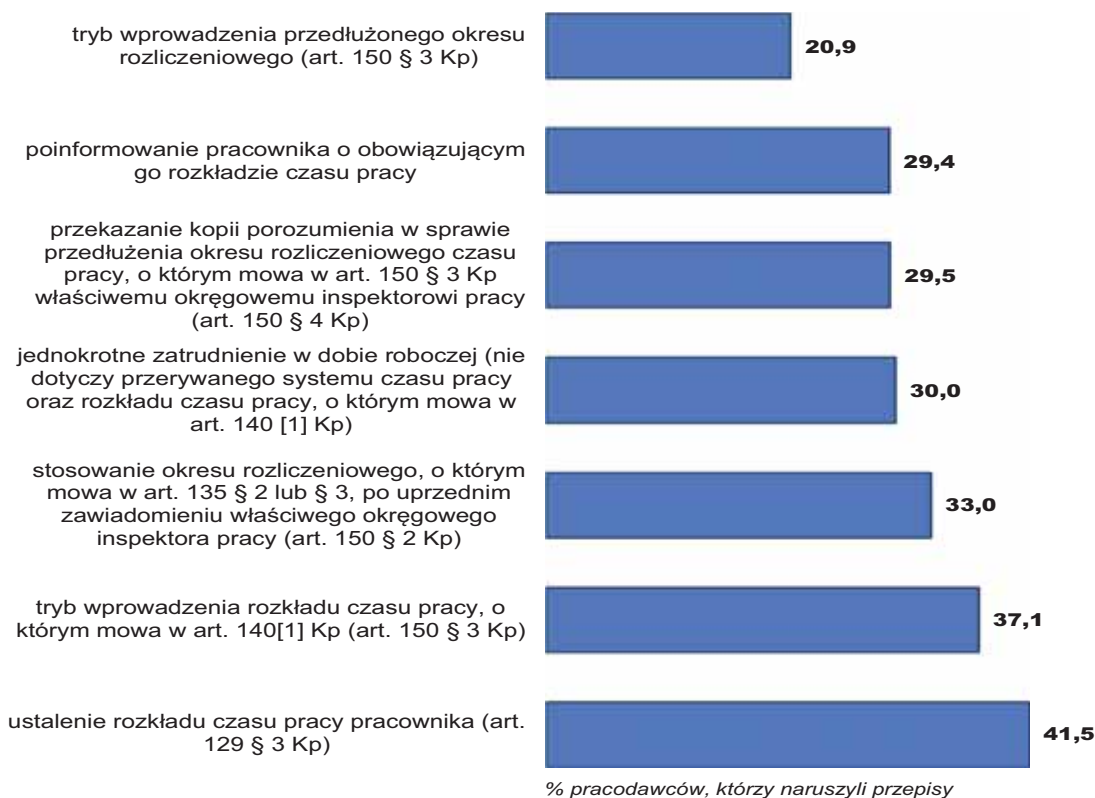
Często stwierdzaną nieprawidłowością było **zatrudnianie pracowników przez większą liczbę dni niż przypadająca do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym**. Był to skutek polecenia pracy w dniach, które powinny być wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i nieudzielania dnia wolnego w zamian za taką

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

pracę do końca okresu rozliczeniowego. W wielu przypadkach pracodawcy z góry zakładali w takich sytuacjach wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Przyczyną takich działań jest zatrudnianie mniejszej liczby pracowników niż faktycznie potrzebna. Pracodawcy tłumaczyli, że na rynku pracy trudno znaleźć wykwalifikowane osoby, więc zamiast ryzykować zatrudnienie nowych korzystniej jest wydłużyć czas pracy sprawdzonych pracowników. Często też sami pracownicy bardziej zainteresowani są dodatkowym wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych niż prawem do nieprzerwanego odpoczynku, a także otrzymaniem odpowiedniej liczby dni wolnych z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy.

Projektodawcy uelastycznienia przepisów o czasie pracy oraz zwiększenia możliwości w zakresie wprowadzania indywidualnego rozkładu czasu pracy podnosili, iż rozwiązania te mogą wpłynąć pozytywnie na przestrzeganie prawa pracy. Nie potwierdzają tego wyniki kontroli. Wielu pracodawców nie stosuje nowych rozwiązań w celu np. wyeliminowania zakazu ponownego zatrudnienia w tej samej dobie pracowniczej. W minimalnym zakresie wprowadzono w kontrolowanych podmiotach ruchomy rozkład czasu pracy, a w tych, które się na to zdecydowały, często łamano przepisy (np. nie przestrzegając unormowań dotyczących trybu wprowadzenia przedłużonych okresów rozliczeniowych czy ruchomego czasu pracy).

Wykres 44. Naruszenia przepisów o czasie pracy w zakładach różnych branż (przepisy wprowadzone 23.08. 2013 r.)



Źródło: dane PIP

Główną przyczyną naruszania obowiązujących regulacji prawnych jest ich nieznanomość po stronie pracodawców, pracowników nadzoru oraz

służb kadrowo-księgowych rozliczających czas pracy. Nieznajomość prawa łączy się u wielu pracodawców i pracowników z brakiem świadomości,

że przepisy o czasie pracy mają na celu nie tylko ustanowienie gwarancji wynagrodzenia pracownika, ale także ochronę zdrowia i życia pracowników, a ich nieprzestrzeganie może prowadzić do zwiększenia zagrożenia wypadkami przy pracy.

Stosowania przepisów o czasie pracy nie ułatwia ich niejednoznaczność powodująca możliwość odmiennych interpretacji. Ze względu na stopień skomplikowania i niespójność przepisów, a co za tym idzie - jak twierdzą pracodawcy - ich „oderwanie od życia”, faktyczna organizacja czasu pracowników podyktowana bywa bieżącym zapotrzebowaniem na pracę, niezależnie od postanowień zawartych w źródłach prawa.

Przeprowadzone w 2014 r. kontrole potwierdzają konieczność postulowanych w latach ubiegłych **zmian legislacyjnych**, tj. nałożenia obowiązku ewidencjonowania w kartach czasu pracy pracowników godzin rozpoczęcia i kończenia pracy w poszczególnych dobach.

Wskazane byłoby także uregulowanie w Kodeksie pracy trybu dokonywania zmian w ustalonym rozkładzie czasu pracy oraz wprowadzenie terminu poinformowania pracownika o takiej zmianie.

* * *

Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

Ocena skali powierzenia pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ponad wymiar ustalony w umowie o pracę była przedmiotem kontroli inspektorów PIP od kwietnia do grudnia 2014 r. Badaniem objęto 202 pracodawców zatrudniających w niepełnym wymiarze czasu pracy 4 139 pracowników, co stanowi 11,8% ogółu pracowników zatrudnionych w skontrolowanych podmiotach.

Liczba osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy		
poniżej 0,5 etatu	od 0,5 do 0,75 etatu	powyżej 0,75 etatu
410	2 658	1 071

Źródło: dane PIP

Kontrole wykazały, że 106 pracodawców (52,5%) **nie ustaliło w umowach o pracę** zawartych z 778 pracownikami **dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy**. Przekroczenie tego wymiaru uprawnia pracowników do dodatku do wynagrodze-

nia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy.

Inspektorzy pracy skontrolowali ewidencję czasu pracy oraz inne dokumenty, na podstawie których było możliwe ustalenie rzeczywistego czasu pracy 1 328 pracowników. Analizą objęto dwa pełne okresy rozliczeniowe poprzedzające bezpośrednio kontrole.

Wymiar czasu pracy wynikający z umowy o pracę	Liczba osób					
	poddanych kontroli	w stosunku, do których stwierdzono wykonywanie pracy ponad wymiar określony w umowie				
		poniżej 0,5 etatu	od 0,5 do 0,75 etatu	od 0,75 do etatu	powyżej etatu	Razem
poniżej 0,5 etatu	207	53	5	1	0	59
od 0,5 do 0,75 etatu	911	-	215	82	3	300
powyżej 0,75 etatu	210	-	-	56	51	107

Źródło: dane PIP

Inspektorzy stwierdzili, że 30% pracodawców powierzyło 466 pracownikom (35,1% objętych badaniem) **wykonywanie pracy w wyższym wymiarze czasu pracy** niż wynikający z zawartych umów o pracę. Należy jednak mieć na uwadze, że zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy i faktyczne powierzenie pracy w wyższym wymiarze, nie stanowi naruszenia

przepisów. Stwierdzono jedynie nieliczne rażące przypadki stałego powierzenia pracy w wyższym wymiarze niż wynikający z umowy o pracę.

Jak oceniają inspektorzy, w większości przypadków powierzenie pracownikom niepełnoetatowej pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy wynikało z rzeczywistych potrzeb pracodawców i **nie było powodowane chęcią omijania przepi-**

sów, np. o czasie pracy czy urlopach wypoczynkowych. Tylko w nielicznych sytuacjach ujawniono nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłacania wynagrodzenia z tego tytułu. Uchybienia te wynikały, w ocenie inspektorów pracy, z zastosowania **błędnych metod rozliczania czasu pracy** (np. niewłaściwego sposobu ustalania liczby godzin pracy tych pracowników w obowiązujących ich okresach rozliczeniowych czasu pracy).

Należy jednak zauważyć, że błędom systemowym polegającym na nieokreśleniu przez pracodawcę obowiązujących systemów i rozkładów czasu pracy czy okresów rozliczeniowych towarzyszyły także wynikające z tych uchybień nieprawidłowości, które dotyczyły omawianej grupy zatrudnionych.

2. Czas pracy - kontrole w sektorze bankowym

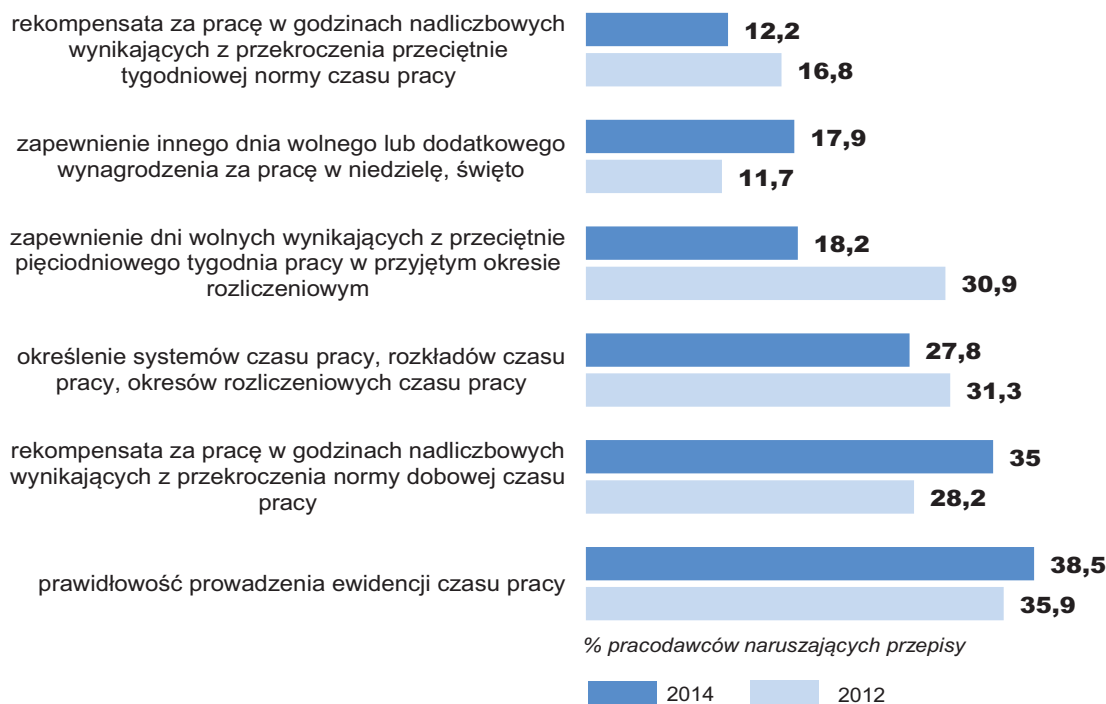
W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili

kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy u 191 pracodawców z sektora bankowego, zatrudniających łącznie blisko 57,5 tys. pracowników.

Podobnie jak w innych sektorach gospodarki wyniki kontroli banków potwierdzają, że przepisy o czasie pracy nadal stanowią grupę najczęściej naruszanych regulacji z zakresu prawnej ochrony pracy, jednak ich skala na tle innych branż nie jest zbyt wysoka. Nieprawidłowości nie miały na ogół charakteru rażącego.

Wśród stwierdzonych naruszeń należy zwrócić uwagę na nieprzestrzeganie przepisów o **zapewnieniu odpoczynków dobowych (11-godzinnych) i tygodniowych (35-godzinnych)**. Obowiązku tego nie dopełniło odpowiednio 9% i 4% kontrolowanych pracodawców, ale problem dotyczył jedynie 35 pracowników z przeszło 3,5 tys. poddanych kontroli (przy czym 21 pracownikom nie zapewniono odpoczynku dobowego a 14 - tygodniowego).

Wykres 45. Odsetek pracodawców naruszających przepisy o czasie pracy w sektorze bankowym w latach 2012 i 2014

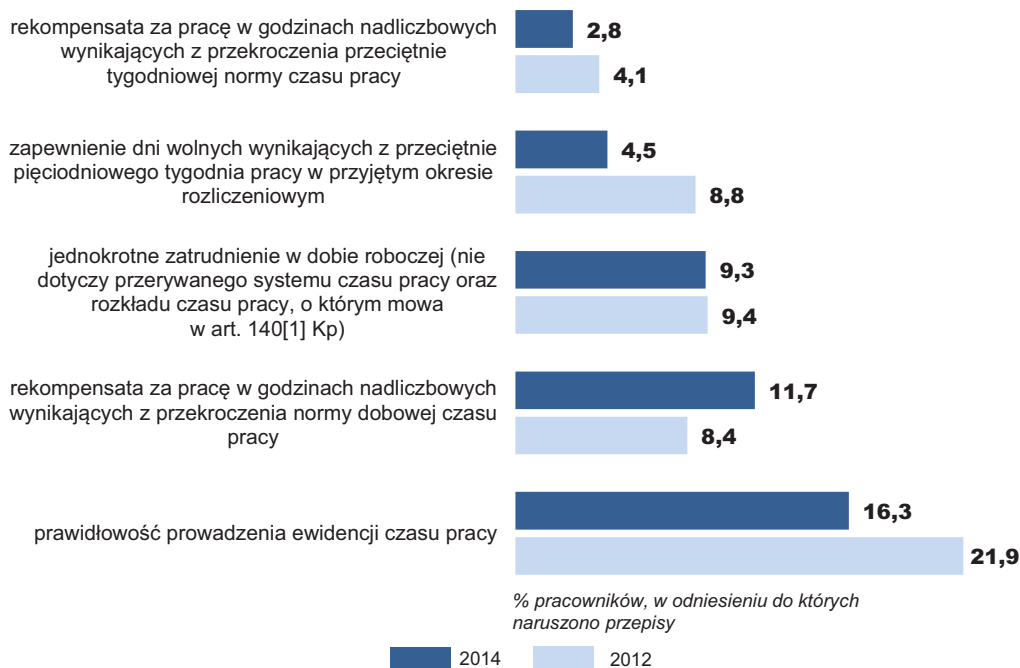


Źródło: dane PIP

Należy zauważyć, że w kontrolowanych bankach bardzo rzadko korzystano z rozwiązań wprowadzonych do Kodeksu pracy w 2013 r. Różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z rozkładem są dla pracowników dniami pracy, stosowano w 28 instytucjach,

przy czym w co czwartej rozkład został wprowadzony z naruszeniem **procedury określonej w art. 150 § 3 Kp**. Nieprawidłowości w stosowaniu tzw. ruchomego rozkładu czasu pracy na wniosek pracownika stwierdzono tylko w jednym przypadku.

Wykres 46. Odsetek pracowników, wobec których naruszono przepisy o czasie pracy w sektorze bankowym w latach 2012 i 2014



Źródło: dane PIP

Formułując wnioski z kontroli w sektorze bankowym, należy zaznaczyć różnice wynikające ze skali zatrudnienia. W **dużych, ogólnopolskich bankach** prowadzenie spraw pracowniczych powierzane jest osobom mającym odpowiednie przygotowanie merytoryczne. W tych bankach **głównym problemem jest nierzetelna ewidencja czasu pracy**, która nie potwierdza stanu rzeczywistego; zapisy niejednokrotnie nie wykazują pracy w godzinach nadliczbowych wynikających np. z powtórnego wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej lub w związku z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych. Dokonanie ustaleń w tym zakresie jest często bardzo utrudnione, gdyż dane wskazujące na faktyczny czas pracy zawarte są niejednokrotnie w systemach informatycznych banków. Dane z tych systemów były niechętnie udostępniane inspektorom w trakcie kontroli, a odmowę informacji uzasadniano tajemnicą bankową.

W **mniejzych bankach**, w szczególności spółdzielczych, **problemem jest nieznanomość przepisów prawa pracy**. Brak należytej wiedzy oraz niedostateczne przygotowanie służb kadrowo-księgowych w zakresie ustalania treści regulaminów pracy, planowania i rozliczania czasu pracy prowadzą do naruszeń regulacji prawnych. Ponadto

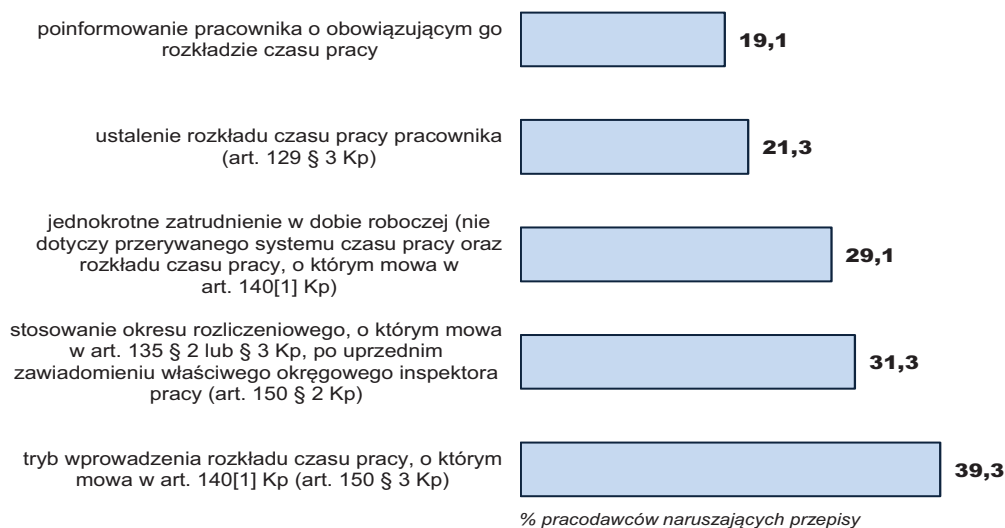
pracodawcy wskazują, iż mają problemy interpretacyjne z przepisami o czasie pracy. Są one dla nich mało zrozumiałe i powodują trudności w praktyce (np. w kwestii ustalania godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej i przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy). Nieprawidłowości w zakresie planowania oraz rozliczania czasu pracy popełniane są także przez służby pracownicze.

Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy spowodowane jest również sukcesywnym wzrostem wymagań dotyczących sprzedaży oraz standardów obsługi klientów stawianych przez centrale banków, przy jednoczesnym zatrudnianiu niewystarczającej liczby pracowników w stosunku do faktycznego zapotrzebowania.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ skierowali do pracodawców 425 **wnio-sków** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 10 **poleceń** ustnych;
- ✓ ukarali 19 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 21,7 tys. zł;
- ✓ wobec 30 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

Wykres 47. Odsetek pracodawców naruszających przepisy o czasie pracy w sektorze bankowym w 2014 r. (przepisy wprowadzone 23.08. 2013 r.)



Źródło: dane PIP

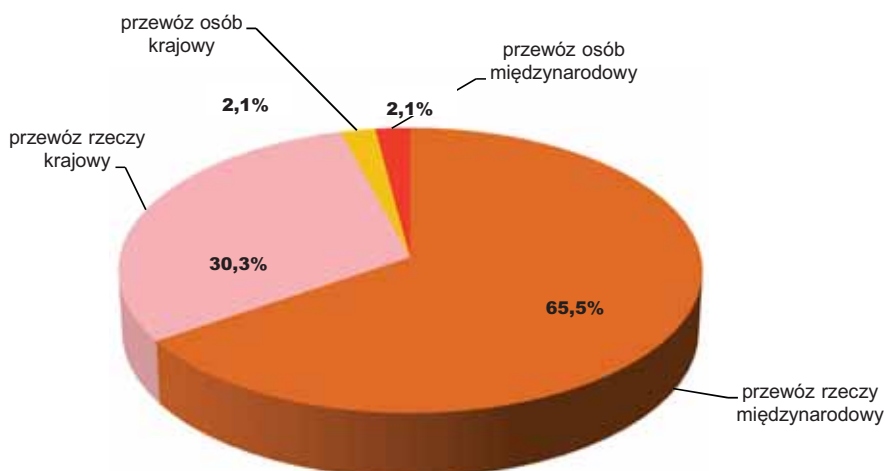
Z uwagi na brak odrębnych regulacji o czasie pracy w sektorze bankowym wnioski przedstawione w **rozdziale V.1 Sprawozdania „Czas pracy – kontrole w zakładach różnych branż”** odnoszą się także do omawianej branży.

3. Transport drogowy - kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców

W 2014 r. inspektorzy pracy kontynuowali kontro-

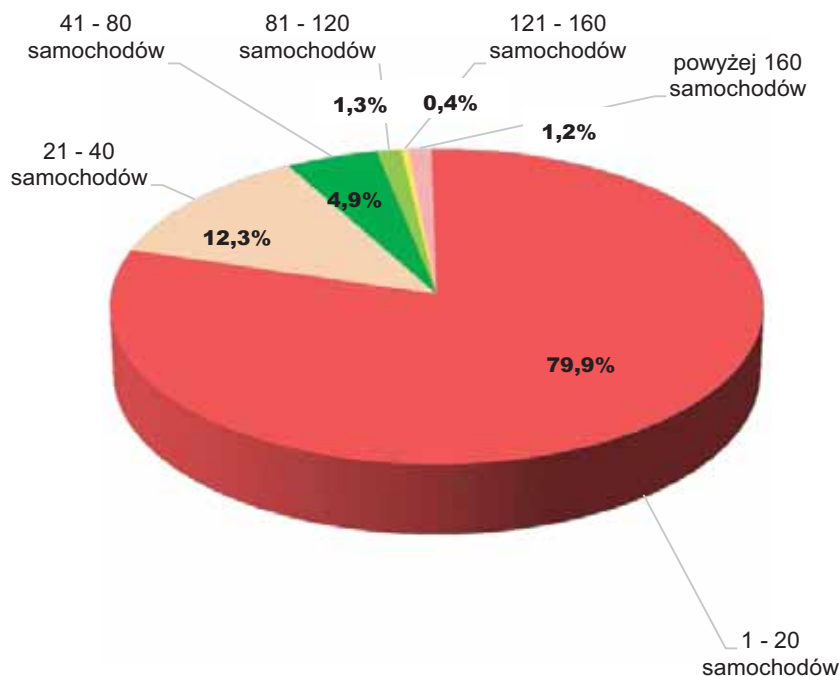
le związane z realizacją „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2013-2014” zatwierdzonej przez Radę Ministrów. Ocenie poddano również wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Łącznie przeprowadzono kontrole u 549 pracodawców, zatrudniających ogółem blisko 24 tys. pracowników, w tym prawie 4 tys. kobiet i 70 młodocianych. Czynnościami kontrolnymi objęto 3304 kierowców i prawie 520 tys. dni pracy kierowców.

Wykres 48. Struktura skontrolowanych zakładów – wg rodzaju i obszaru wykonywanej działalności



Źródło: dane PIP

Wykres 49. Struktura skontrolowanych zakładów – wg posiadanego taboru



Źródło: dane PIP

W 2014 r., podobnie jak w latach poprzednich, prowadzono kontrole głównie w małych przedsiębiorstwach (tj. posiadających tabor do 20 samochodów), zajmujących się międzynarodowym przewozem rzeczy, gdyż dotychczasowe doświadczenia wskazywały, iż w tych podmiotach najczęściej dochodzi do naruszania przepisów o czasie pracy kierowców.

Przestrzeganie przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców

Analiza wyników kontroli wskazuje, iż struktura ujawnionych nieprawidłowości od kilku lat nie ulega zmianie. Dominowały naruszenia przepisów dotyczących zapewnienia **odpoczynku dobowego**; zapewnienia **wymaganej przerwy** przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny; przestrzegania **dziennego limitu czasu jazdy**.

W ocenie inspektorów pracy jako przyczyny ujawnionych nieprawidłowości w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców należy wskazać przede wszystkim:

- brak należytej staranności kierowców w zakresie uzyskiwania wydruków z tachografów cyfrowych

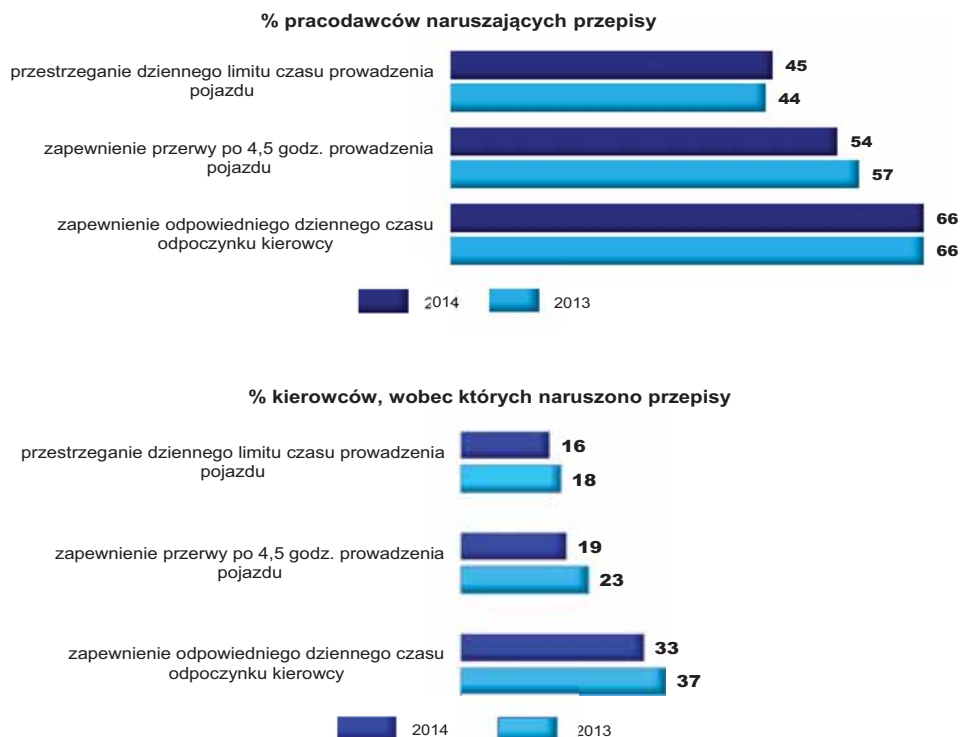
w dniu wykonania przewozu drogowego, w którym wystąpiły uzasadnione odstępstwa dotyczące czasu prowadzenia pojazdu, przerw w pracy lub okresów odpoczynku oraz odpowiedniego ręcznego opisanie wykresówek tachografów w tych dniach,

- błędną interpretację przepisów,
- brak odpowiedniego nadzoru ze strony pracodawców lub osób kierujących pracownikami nad wykonywaniem pracy przez kierowców.

Dwie ostatnie z ww. przyczyn podawane były także przez samych pracodawców. Ponadto wskazywali oni na względy ekonomiczne, w tym postępujący w ostatnich latach wzrost liczby podmiotów świadczących usługi transportowe, który doprowadził do wzrostu konkurencji na rynku i konieczności ograniczenia przez przedsiębiorców kosztów działalności.

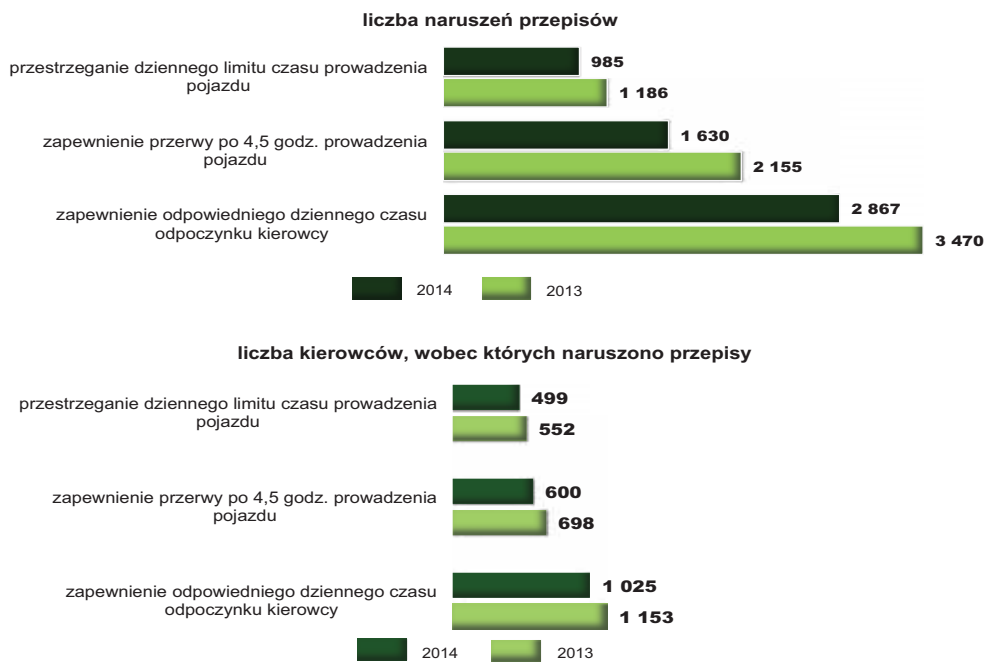
W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali na mocy przepisów *ustawy o transporcie drogowym 441 decyzji nakładających kary pieniężne* na łączną kwotę prawie **1,8 mln zł** (z uwzględnieniem ograniczeń dotyczących maksymalnej kwoty kary w odniesieniu do kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwie) - za 7 599 naruszeń. Informacja dot. egzekucji tych kar zawarta jest w **rozdziale II Sprawozdania**.

Wykres 50. Prowadzenie pojazdu, odpoczynki i przerwy – skala naruszeń przepisów



Źródło: dane PIP

Wykres 51. Prowadzenie pojazdu, odpoczynki i przerwy – naruszenia przepisów



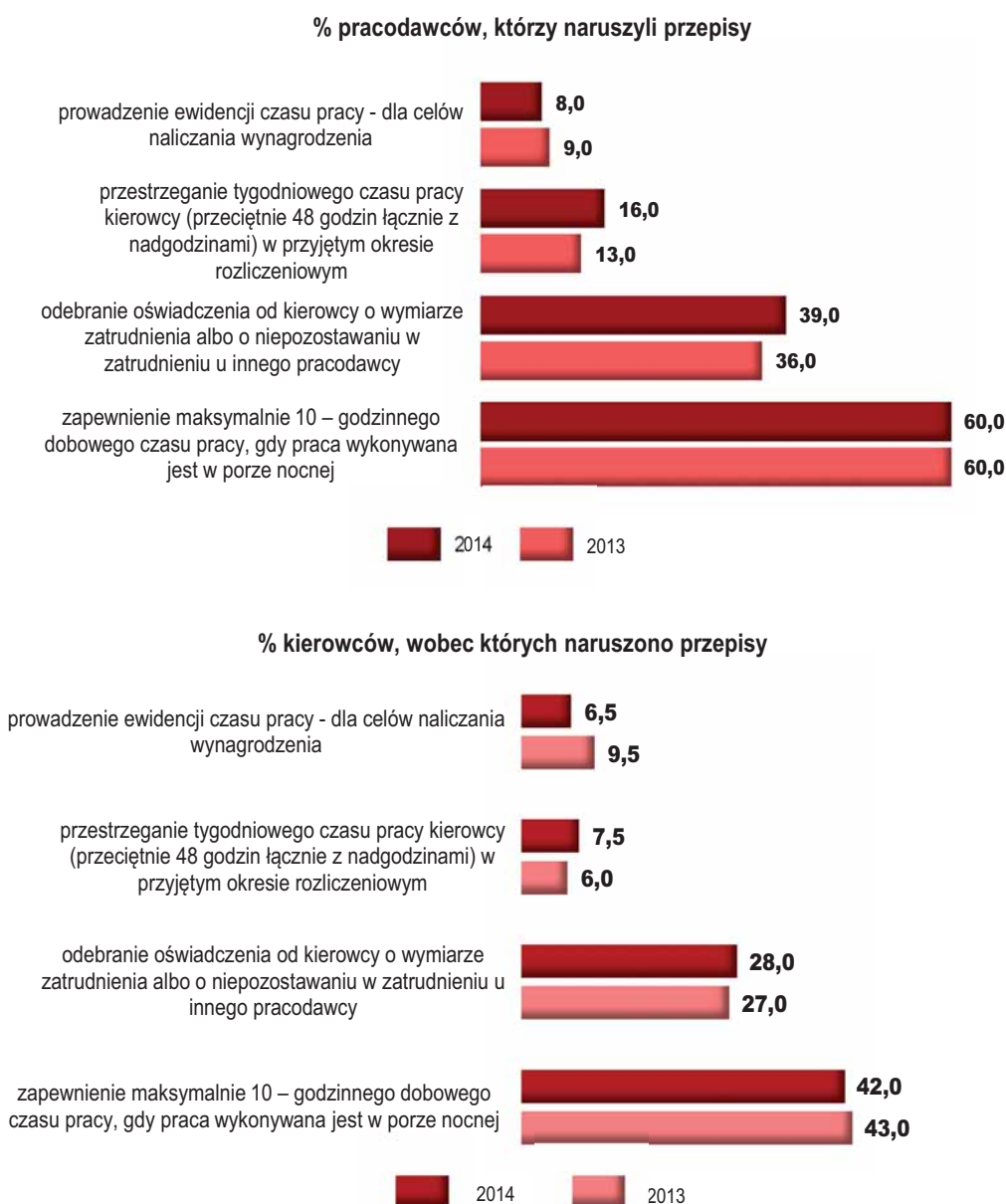
Źródło: dane PIP

Inspektorzy pracy **informowali właściwych wojewódzkich inspektorów transportu drogowego** o ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowościach leżących poza zakresem działania PIP, np. o podejrzeniu ingerencji w pracę urządzenia rejestrującego lub cyfrowego urządzenia rejestrującego zainstalowanego w pojeździe, wskutek której nastąpiła zmiana wskaźnika urządzenia w zakresie prędkości pojazdu, aktywności kierowcy lub przeby-

tej drogi; przypadkach popełnienia przez kierowców wykroczeń w związku z prowadzeniem pojazdu z naruszeniem przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, obowiązujących przerwach i odpoczynku.

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy kierowców

Wykres 52. Czas pracy kierowców – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Najwięcej nieprawidłowości, podobnie jak w roku poprzednim, polegało na niezapewnieniu pracownikom **wymaganej liczby dni wolnych od pracy** dla zachowania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nierzetelnym prowadzeniu **ewidencji czasu pracy**, nieprzestrzeganiu przepisów o **pracy w porze nocnej**. Często także pracodawcy nie przestrzegali obowiązku **odbierania od kierowców oświadczenia** o zatrudnieniu (niezatrudnieniu) u innego pracodawcy.

Inspektorzy pracy ujawnili ponadto przypadki ustalania wysokości wynagrodzenia w zależności od liczby przejechanych kilometrów.

Przykład: W firmie transportowej z woj. śląskiego pracownicy mieli zawarte umowy o pracę zapewniające im minimalne wynagrodzenie. W trakcie czynności kontrolnych ustalono, że pracodawca stosował odmienne zasady wynagradzania. Strony dodatkowo ustalały ustnie, iż pracownicy otrzymywać będą wynagrodzenie w wysokości 10% od frachtu (zysku od przewożonych towarów). W rzeczywistości kwota ta obejmowała minimalne wynagrodzenie, podatki oraz diety z tytułu podróży służbowych. Pracownicy potwierdzali otrzymanie pozostałej części wynagrodzenia, ale nie była ona odnotowywana na listach wynagrodzeń, jak również wliczana w koszty prowadzonej działalności jako należności z tytułu podróży służbowych. Okoliczności te ujawnił sam pracodawca podczas kontroli sprawdzającej wykonanie uprzednio wydanych środków prawnych - inspektor pracy wskazał na konieczność wypłacenia pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz dodatków za pracę w porze nocnej oraz za czas dyżuru, jak również ryczałtów za noclegi. W czasie trwania rekontroli od wypłaconych kwot naliczono i odprowadzono podatki oraz składki na ubezpieczenie społeczne.

Opisane wyżej praktyki odbywają się za zgodą obu stron stosunku pracy i mają na celu z jednej strony odprowadzenie jak najniższych podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, z drugiej zaś zagwarantowanie kierowcy satysfakcjonującego wynagrodzenia bez ujawniania rzeczywistych dochodów. Za interesowane taką praktyką są przede wszystkim te osoby, których wynagrodzenia objęte zostały postępowaniem egzekucyjnym. Dlatego też niejednokrotnie funkcję wynagrodzenia za wykonaną pracę pełnią należności z tytułu podróży służbowej, które nie podlegają egzekucji.

Nadal inspektorzy pracy obserwują opisaną w sprawozdaniu za rok 2013 praktykę (zgodną

z przepisami) polegającą na **wliczaniu wynagrodzenia za czas dyżuru do minimalnego wynagrodzenia**. Powoduje to, że w zasadzie w każdej kontrolowanej firmie transportowej pracownikom zapewnia się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie, tak aby doliczając wynagrodzenie za czas dyżuru oraz za pracę w porze nocnej łącznie osiągnąć poziom minimalnego wynagrodzenia.

Nawet te podmioty, które pierwotnie wypłacały wynagrodzenie za czas dyżuru obok wynagrodzenia minimalnego, w chwili obecnej włączają dodatek za pracę w porze nocnej oraz za czas dyżuru do minimalnego wynagrodzenia, **pomniejszając tym samym wynagrodzenia pracowników i wysokość odprowadzanych podatków oraz składek na ubezpieczenia społeczne**.

W kontekście świadczeń z tytułu podróży służbowej wypłacanych kierowcom duże znaczenie ma uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2014 r. obligująca pracodawców do wypłacania ryczałtów za noclegi w pojeździe. Okręgowe inspektoraty pracy notują w tym zakresie napływ skarg kierowców.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 808 **decyzji**, w tym 116 nakazujących wypłatę należności na kwotę 255 tys. zł;
- ✓ skierowali do pracodawców 4 284 **wnioski** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 139 **poleceń** ustnych;
- ✓ ukarali 237 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 290,6 tys. zł;
- ✓ do **sądu** skierowali 22 wnioski o ukaranie;
- ✓ wobec 121 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ w 3 przypadkach powiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

*

Reasumując - kontrole wykazały, że stopień przestrzegania przepisów o czasie jazdy i odpoczynku, jak również dotyczących czasu pracy kierowców, mimo pewnej poprawy jest nadal niezadowolający. Stwierdzone nieprawidłowości wskazują na konieczność:

- kontynuowania kontroli, szczególnie w małych zakładach pracy zajmujących się transportem krajowym,
- znowelizowania *ustawy o czasie pracy kierowców* poprzez wprowadzenie zakazu uzależnienia wysokości wynagrodzenia pracowników od liczby przejechanych kilometrów (istniejąca

konstrukcja przepisu nie pozwala negocjować takich zapisów, jeśli nie zostanie wykazane, że ich stosowanie mogłoby zagrażać bezpieczeństwu na drogach lub zachęcać do naruszania rozporządzenia WE nr 561/2006 – w praktyce jest to bardzo trudne do udowodnienia),

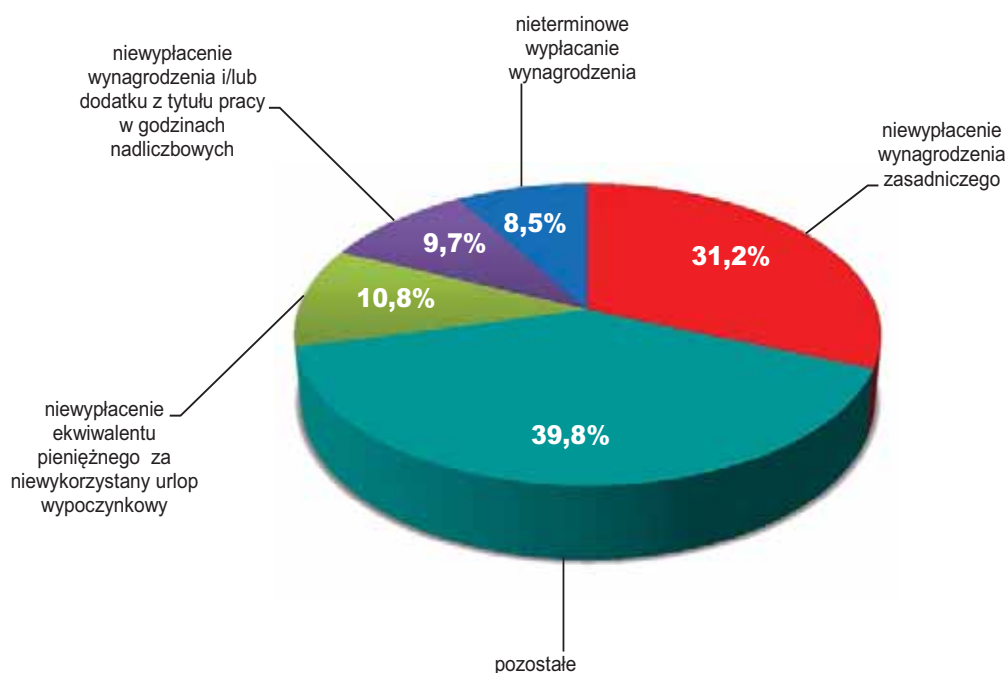
- znowelizowania *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* poprzez wyłączenie wynagrodzenia za czas dyżuru ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

4. Egzekwowanie praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

A. Kontrole przeprowadzone w wyniku skarg pracowniczych dot. wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń

W roku sprawozdawczym wpłynęło do PIP ponad **22 tys. skarg w sprawie niewypłaconych należności** ze stosunku pracy. Skarżący sformułowali wobec swoich pracodawców łącznie 35,3 tys. zarzutów, które najczęściej dotyczyły niewypłacenia wynagrodzenia zasadniczego.

Wykres 53. Najczęściej występujące problemy w skargach płacowych zgłoszonych w 2014 r.

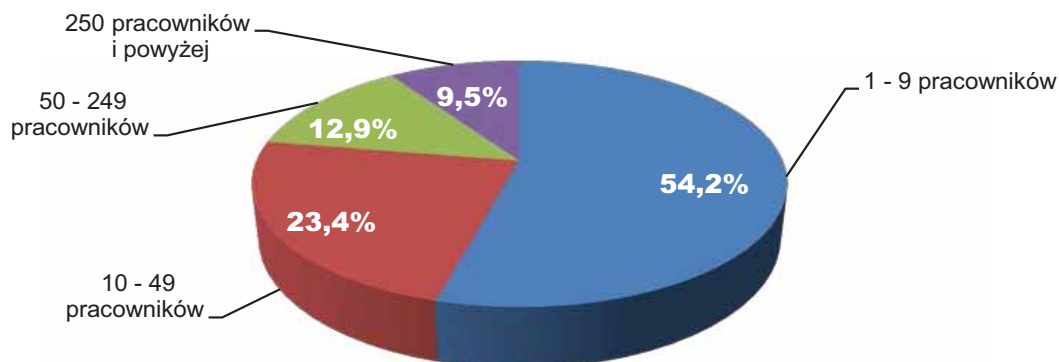


Źródło: dane PIP

Najwięcej skarg zgłosili pracownicy zatrudnieni w **mikroprzedsiębiorstwach**. Duży odsetek skarg dotyczył należności za pracę w **handlu i przy naprawach** (16%), w **przetwórstwie przemysłowym** (12%), **budownictwie** (10%)

oraz **transporcie i gospodarce magazynowej** (9,1%). Ponad 60% skarg w sprawie niewypłaconych należności skierowali do Państwowej Inspekcji Pracy pracownicy zatrudnieni w zakładach prywatnych stanowiących własność krajową.

Wykres 54. Skargi płacowe wg wielkości zatrudnienia w zakładzie



Źródło: dane PIP

W celu zbadania ww. skarg inspektorzy pracy przeprowadzili 17,3 tys. kontroli, które potwierdziły **zasadność blisko 40%** zgłoszonych zarzutów. Prawie jedna trzecia (32%) zarzutów okazała się bezzasadna, natomiast w pozostałych przypadkach postępowanie dowodowe nie pozwoliło na jednoznaczne ustalenie zasadności bądź bezzasadności zarzutu zgłoszonego w skardze (tym samym rozstrzygnięcie sporu pozostało w wyłącznej gestii sądu).

B. Kontrole planowe dot. wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1695 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 1672 podmiotach zatrudniających łącznie 116,2 tys. pracowników. Podobnie jak w roku ubiegłym najwięcej kontroli dotyczyło podmiotów zajmujących się działalnością w zakresie handlu i napraw (534) oraz przetwórstwa przemysłowego (418).

Spośród skontrolowanych pracodawców 9% nie wypłaciło pracownikom **wynagrodzenia za pracę**, co stanowi istotny spadek w porównaniu

z 14% w roku 2013. Jeszcze większy spadek zanotowano w przypadku **odprawy** z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika: w 2014 r. jej niewypłacenie stwierdzono u 9% pracodawców, u których zbadano to zagadnienie, a w 2013 r. odsetek ten wynosił 20%.

Odnotowano natomiast wzrost odsetka pracodawców niewypłacających **wynagrodzenia bądź dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych**.

Sporadycznie inspektorzy ujawniali nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia co najmniej równego minimalnemu, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ryczałtu za pracę w porze nocnej.

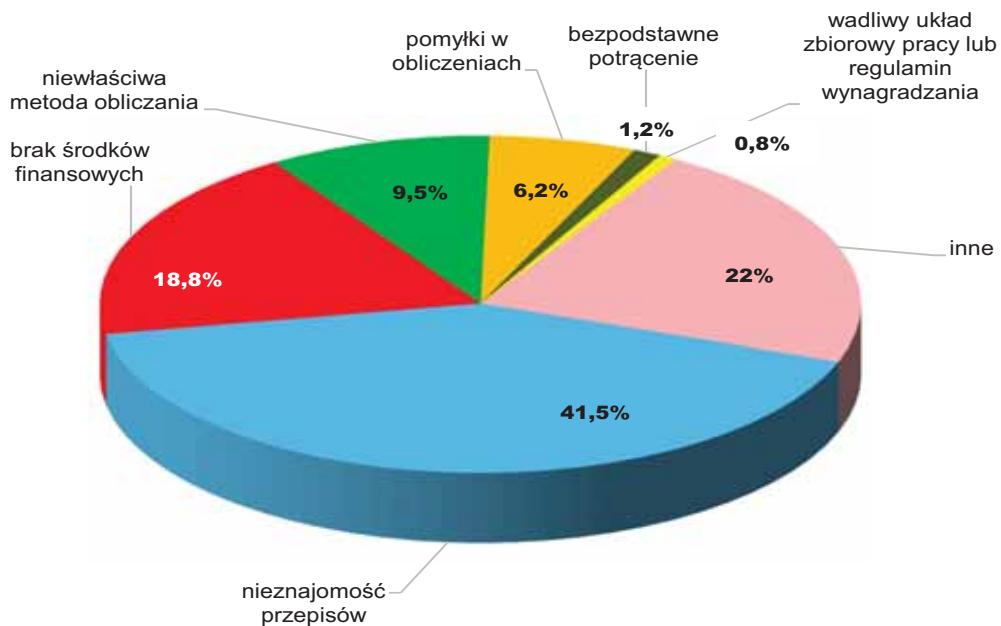
Analiza wyników kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy prowadzonych w roku 2014 i w latach poprzednich wskazuje na powtarzalność zarówno stwierdzanych nieprawidłowości, jak i przyczyn ich występowania. Częściej jednak niż w poprzednim roku wskazywano jako powód ujawnionych naruszeń **nieznajomość przepisów prawa** (w roku 2013 włączywszy naturę ekonomiczną stanowiły 27,6% ogółu przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, natomiast nieznajomość przepisów – 38,5%).

Wykres 55. Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w latach 2013 i 2014 - naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Wykres 56. Przyczyny naruszeń przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy



Źródło: dane PIP

Dominację nieznaności przepisów wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości może częściowo tłumaczyć **prowadzenie spraw kadrowo-płacowych przez podmioty zewnętrzne** o profilu podatkowym czy ubezpieczeniowym (outsourcing), których domeną nie są sprawy pracownicze. Pracodawcy nierzadko uznają, iż sam fakt powierzenia zadań kadrowo-płacowych firmom zewnętrznym zwalnia ich z obowiązku kontroli i weryfikacji prawidłowości realizowanej usługi.

Inspektorzy wskazują też na **słabe przygotowanie merytoryczne** pracowników służb kadrowo-płacowych oraz tych pracodawców, którzy z racji nieznacznych rozmiarów działalności samodzielnie zajmują się kwestiami wynagrodzeń. Stan ten jest często skutkiem dążenia do redukcji kosztów własnej działalności (np. poprzez rezygnację z udziału w płatnych szkoleniach).

U pracodawców, którzy mają w swojej strukturze organizacyjnej profesjonalne komórki zajmujące się sprawami kadrowymi i płacami, nieprawidłowości wynikały najczęściej z przeoczenia, pomyłek, błędnych ustawień komputerowych systemów kadrowo-płacowych, nieznaności obowiązujących przepisów czy ich niewłaściwej interpretacji.

Brak środków finansowych – spowodowany niemożnością odzyskania należności od kontrahentów, dekoniunkturą gospodarczą, spadkiem obrotów, konkurencją w branży, w której pracodawca działa - był najczęściej wskazywaną przyczyną nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia co najmniej równemu minimalnemu oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Daje się zauważyć, iż niewypłacanie należności pracowniczych jest w dalszym ciągu obciążone mniejszym ryzykiem i konsekwencjami dla przedsiębiorcy niż zaciągnięcie kredytów bankowych; stąd też „kredytowanie” działalności firmy kosztem świadczeń pieniężnych dla pracowników nadal jest jednym ze sposobów utrzymania płynności finansowej firm.

Wskazać należy, iż poza przypadkami niewywiązywania się ze zobowiązań wobec pracowników wskutek faktycznych trudności finansowych, inspektorzy pracy spotykali się z sytuacjami, gdy pracodawca **odmawiał wypłaty świadczenia**, uznając je za nienależne. Mimo że konieczność jego naliczenia i wypłaty nie budziły wątpliwości natury prawnej, pracodawcy argumentowali swoje przeświadczenie względami pozaprawnymi, np. rozczarowaniem postawą pracownika, który w przekonaniu pracodawcy w nadmierny i nieuzasadniony sposób korzystał ze zwolnień chorobowych, niezadowoleniem z jakości pracy pracownika oraz niewystarczającego zaangażowania w pracę.

Liczne nieprawidłowości były także **skutkiem nieprawidłowości były także skutkiem nieprawidłowości lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy**. Wprawdzie przepisy prawa pracy nie operują pojęciem nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, jednak to właśnie brak staranności, niedbałość czy niefrasobliwość w odnotowywaniu godzin pracy, a nawet ich zatajenie, częstokroć prowadzi do niewypłacania lub zaniżania należnych świadczeń. Przepisom regulującym dokumentację czasu pracy pracodawcy zarzucają zbyt ni formalizm, traktując je jako przejaw nadmiernej biurokracji.

Kontrole wykazały ponadto, iż pracodawcy dla celów rejestracji i rozliczania czasu pracy korzystali z pojęcia doby astronomicznej zamiast **doby pracowniczej**. Prowadziło to do nienaliczania pracownikom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z podejmowania przez nich pracy dwukrotnie w ramach tej samej doby pracowniczej. Pomimo dopuszczalności stosowania tzw. ruchomego czasu pracy pracodawcy nie korzystali z tej możliwości, co wyeliminowałoby opisaną nieprawidłowość.

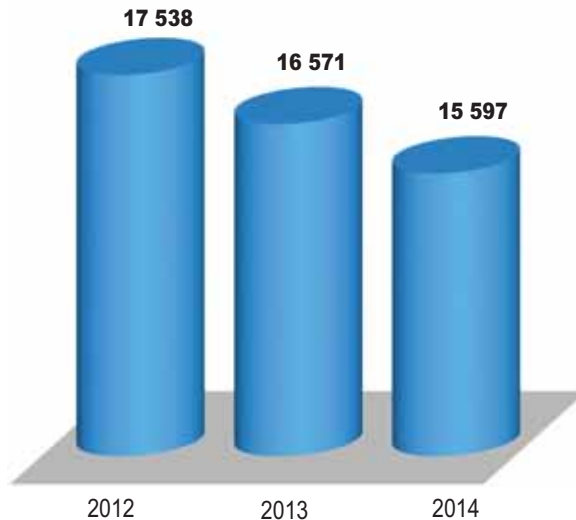
* * *

W związku z nieprawidłowościami w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń, stwierdzonymi podczas kontroli przeprowadzonych w 2014 r. (w tym zwłaszcza w trakcie opisanych wyżej kontroli planowych oraz związanych z badaniem skarg), inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 8,1 tys. **decyzji płacowych** na łączną kwotę 171,4 mln zł;
- ✓ skierowali do pracodawców 26,8 tys. **wnio-sków** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 2,6 tys. **poleczeń** ustnych;
- ✓ ukarali 5,5 tys. osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 6,9 mln zł;
- ✓ wobec 3,5 tys. osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali wnioski o ukaranie prawie 1,2 tys. osób;
- ✓ w 141 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Należy odnotować, iż w roku 2014 wydano o 24% mniej decyzji płacowych niż w roku poprzednim; mniejsza także – o 13% - była wskazana w nich kwota należności. Fakt ten ma bezpośredni związek z obserwowaną **tendencją spadkową** dot. liczby kontrolowanych pracodawców naruszających przepisy w zakresie wypłaty należności ze stosunku pracy.

Wykres 57. Liczba pracodawców, u których inspektorzy stwierdzili różnego rodzaju naruszenia przepisów dot. wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń (dane z ogółu kontroli przeprowadzonych w latach 2012-2014)



Źródło: dane PIP

Aktualność zachowują formułowane w latach ubiegłych **postulaty zmian legislacyjnych**, w tym m.in. w zakresie zdefiniowania pojęcia „normalne wynagrodzenie” w aspekcie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, uregulowania kwestii wynagrodzenia w okresie zwolnienia z wykonywania pracy, określenia terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych w razie rozwiązania umowy o pracę.

Nadal istnieje konieczność wyeliminowania poprzez wyraźny zapis w Kodeksie pracy możliwości **stosowania zabezpieczeń wekslowych** w stosunku pracy, zdefiniowania pojęcia „wynagrodzenia” w kontekście dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę, zdefiniowania zwrotu „stałe miejsce pracy” w kontekście wypłacania należności z tytułu podróży służbowej, przyznania prawa do świadczenia z tytułu pełnienia dyżuru pozazakładowego pod telefonem komórkowym (coraz częściej stosowane zobowiązanie przez pracodawców), traktowanego jako pełnienie dyżuru w domu.

Inspektorzy pracy, podobnie jak w roku ubiegłym, wskazali na **wyraźny przez przedsiębiorców postulat umieszczenia pracodawców niewypłacających wynagrodzenia w rejestrze nieuczciwych dłużników** oraz uniemożliwienia firmom niewypłacającym wynagrodzenia za pracę w terminie oraz nieuwzględniającym w kosztach realizacji zamówienia minimalnego wynagrodzenia za pracę - udziału w **publicznych przetargach**.

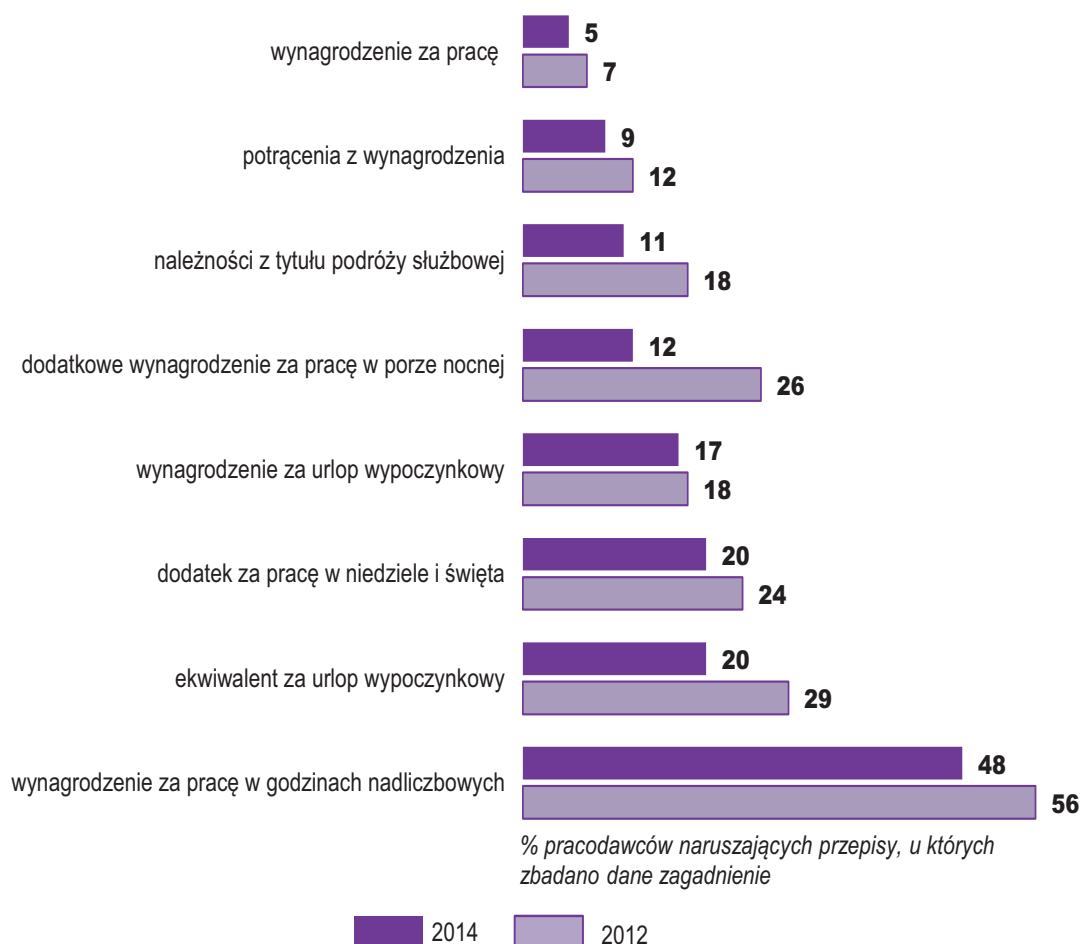
Analiza wyników kontroli wskazuje na koniecz-

ność monitorowania stanu przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, zwłaszcza w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Uwzględniając fakt, iż nieznanomość przepisów dominuje wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, inspekcja pracy dostrzega potrzebę rozwijania programów prewencyjnych - także z udziałem mediów - które popularyzują przepisy o wynagrodzeniach i innych świadczeniach pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem tych nieprawidłowości, które inspektorzy najczęściej stwierdzają w czasie kontroli. Istotne jest również kontynuowanie współpracy z innymi służbami kontrolnymi, w tym z ZUS i organami skarbowymi oraz organami prokuratury, w celu skuteczniejszego przeciwdziałania zjawisku niewypłacania lub nieewidencjonowania wypłaty należności za pracę (szkolenia, informowanie o nieprawidłowościach stwierdzonych podczas kontroli).

5. Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w podmiotach należących do sektora bankowego

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kompleksowe kontrole przestrzegania przepisów o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 167 podmiotach należących do sektora bankowego. W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było prawie 52 tys. pracowników.

Wykres 58. Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń w sektorze bankowym w latach 2012 i 2014 – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Struktura nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli pracodawców z sektora bankowego w 2012 r. i 2014 r. kształtuje się podobnie, przy czym godny odnotowania jest fakt, iż w roku sprawozdawczym **nie ujawniono nieprawidłowości dotyczących wypłaty ryczału** za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ryczału za pracę w porze nocnej. Najczęściej występującą nieprawidłowością u tej grupy pracodawców pozostaje **niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** z tytułu przekroczenia normy dobowej, m.in. w następstwie powrotu do pracy w tej samej dobie (pracodawcy rzadko korzystali z

przewidzianej art. 140¹ Kp możliwości wprowadzenia ruchomego czasu pracy celem uniknięcia finansowych konsekwencji ponownego zatrudniania pracowników w tej samej dobie pracowniczej). Należy podkreślić, że chociaż nieprawidłowości ujawniono w znaczącej grupie kontrolowanych podmiotów, to **dotyczyły niewielkich grup zatrudnionych**. Przykładowo: ujawniono 233 przypadki niewypłacenia lub zaniżenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i 129 przypadków niewypłacenia lub zaniżenia wynagrodzenia za urlop; 19 osób nie otrzymało ekwiwalentu za urlop lub otrzymało go w wysokości bezzasadnie obniżonej.

Zagadnienia objęte kontrolą	% pracodawców, u których w 2014 r. stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów	
	sektor bankowy	inne podmioty
Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	31,1	36,8
Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w terminie i w prawidłowej wysokości	19,4	10,6
Wypłata dodatku za pracę w niedziele i święta	14,6	10,6
Wypłata dodatku za pracę w porze nocnej	12,2	21,7
Potrącenia z wynagrodzenia	9,1	8,5
Wypłata wynagrodzenia w prawidłowej wysokości	7,3	10,7
Wypłata ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy	6	22,6
Wypłata wynagrodzenia w terminie	5,1	13,8
Wypłata wynagrodzenia w wysokości co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę	1,7	2,8
Wypłata wynagrodzenia	0	9

Źródło: dane PIP

Zwraca uwagę **brak przypadków niewypłacenia wynagrodzenia** w kontrolowanych podmiotach (u pracodawców spoza sektora bankowego nieprawidłowość tę stwierdzono w odniesieniu do 13% pracowników skontrolowanych w tym zakresie). Inspektorzy pracy nie **stwierdzili również przypadków niewypłacenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz odprawy** z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Znamienne jest, iż względy natury ekonomicznej w ogóle nie były podnoszone jako przyczyna odnotowanych nieprawidłowości. Nie miały one zatem wpływu na stopień realizacji obowiązków pracodawców w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. **Zdecydowana większość naruszeń była wynikiem nieznanymi przepisów** przez osoby realizujące obowiązki kadrowo-płacowe w kontrolowanych podmiotach. Tę przyczynę wskazywano najczęściej

w związku z niewywiązywaniem się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w należnej wysokości, zwłaszcza z tytułu podejmowania pracy w tej samej dobie pracowniczej. Natomiast błędne naliczanie wynagrodzenia urlopowego wynikało m.in. z nieuwzględnienia w podstawie świadczenia zmiennych składników wynagrodzenia, np. dodatku kasjerskiego.

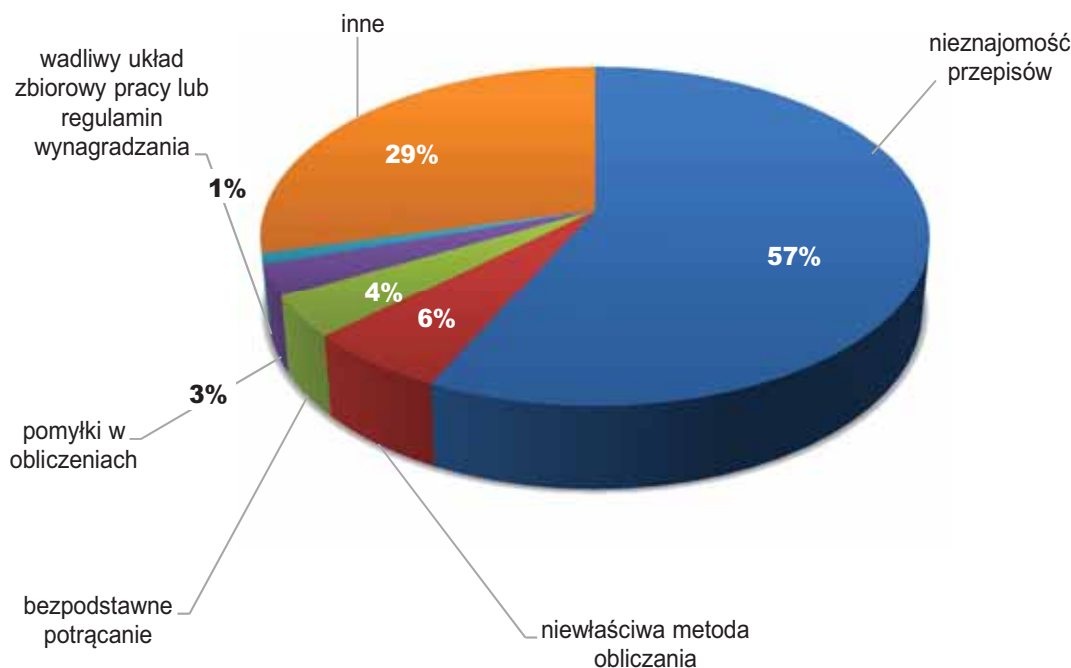
Z kolei dokonywanie **potrąceń** w wysokości przekraczającej dopuszczalne prawem granice nierzadko wynikało z przekonania służb kadrowo-płacowych, że zgoda pracownika, zwłaszcza wyrażona na piśmie, na potrącenia wyższe niż określone przepisami ma pierwszeństwo przed powszechnie obowiązującym prawem.

Taki stan wiąże się często z faktem, że osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowo-płacowe przejmując obowiązki po poprzednich pracownikach, nie dokonują weryfikacji przekazanych informacji. Bezskrytycznie przyjmują, że skoro dotychczas za-

den z pracowników nie wnosił uwag co do sposobu naliczania świadczeń, są one realizowane w sposób prawidłowy. Należy podkreślić, że w przypadku ujawnienia w trakcie kontroli nieprawidłowości w

naliczaniu wynagrodzeń **bardzo szybko - często jeszcze w trakcie kontroli - dokonują korekty wadliwych naliczeń i niezwłocznie je wypłacają.**

Wykres 59. Przyczyny naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w sektorze bankowym



Źródło: dane PIP

Zdarzało się również, że przyczyna błędów leżała po stronie **systemu komputerowego, z którego korzystali służby kadrowo-płacowe**. Często są to oprogramowania ustandaryzowane, oferowane przez firmy zewnętrzne. Gdy nie są dostosowane do specyfiki danego pracodawcy, są źródłem powielania przez wiele lat błędów, np.: przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego przyjmowano tylko niektóre, stale powtarzające się składniki wynagrodzenia.

Czasem źródłem nieprawidłowości był sam pracownik, gdy niewłaściwie wskazywał swoje prawo do świadczenia, np. błędnie wypełnił druk delegacji, czym pośrednio przyczynił się do zaniżenia należnej mu kwoty. Nie zwalniało to pracodawcy z obowiązku kontroli i weryfikacji dokumentów składanych przez pracowników.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 3 decyzje **nakazujące wypłatę** wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na kwotę blisko 7 tys. zł;
- ✓ skierowali do pracodawców 211 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 24 **polecenia** ustne;
- ✓ ukarali 14 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 16,7 tys. zł;
- ✓ wobec 33 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

Nie skierowano do sądu żadnego wniosku o ukaranie, nie było też przypadku zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Wyniki kontroli w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w podmiotach sektora bankowego przeprowadzone w 2014 i 2012 r. wskazują, iż liczba naruszeń w odniesieniu do liczby zatrudnionych pracowników nie jest znaczna, a większość z nich nie miała charakteru rażącego. Niewątpliwie na wyniki kontroli miał wpływ fakt, iż odbyły się one w instytucjach finansowych podlegających przepisom Prawa bankowego. Kontroli nie poddano innych instytucji finansowych (tzw. parabanków). Dodatkowo większość spośród skontrolowanych to banki spółdzielcze, nierzadko z kilkudziesięcioletnią tradycją, pozbawione korporacyjnego modelu zarządzania. W sektorze bankowości spółdzielczej stosuje się proste systemy wynagradzania pracowników, które w bardzo niewielkim stopniu uwarunkowane są wynikiem ekonomicznym pracy pojedynczego pracownika (np. wkładem jego pracy w liczbę i wartość sprzedanych produktów bankowych).

Mając na względzie fakt, iż główną przyczyną naruszeń obowiązujących przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w sektorze bankowym była niezajomość przepisów, należy kontynuować działania popularyzujące wśród pracodawców i służb kadrowo-płacowych informacje z zakresu prawnej ochrony pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki wynagrodzeń.

6. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w podmiotach leczniczych

A. Kontrole zagadnień prawnej ochrony pracy

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 271 kontroli w podmiotach wykonujących działalność leczniczą. Spośród nich 165 podmiotów (ponad 60% skontrolowanych) prowadziło działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne, pozostałe zaś – działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne. Skontrolowane podmioty zatrudniały ogółem 45,9 tys. pracowników, w tym 36,9 tys. kobiet i 1,9 tys. niepełnosprawnych. Ponadto w skontrolowanych podmiotach prawie 13,2 tys. osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Świadczeń zdrowotnych na rzecz skontrolowanych zakładów udzielało ponad 16,2 tys. jednoosobowych podmiotów gospodarczych prowadzących działalność m.in. w zakresie: indywidualnej

i specjalistycznej praktyki lekarskiej, indywidualnej praktyki pielęgniarskiej, diagnostyki laboratoryjnej, ratownictwa medycznego. Usługi medyczne na rzecz skontrolowanych podmiotów świadczyły również niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej.

Wśród podmiotów objętych kontrolą 109 (40%) to publiczne zakłady opieki zdrowotnej, w większości samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej. Pozostałe podmioty (własność prywatna i mieszana) to przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów *ustawy o swobodzie działalności gospodarczej* oraz podmioty utworzone przez fundacje i stowarzyszenia, a także kościoły i związki wyznaniowe.

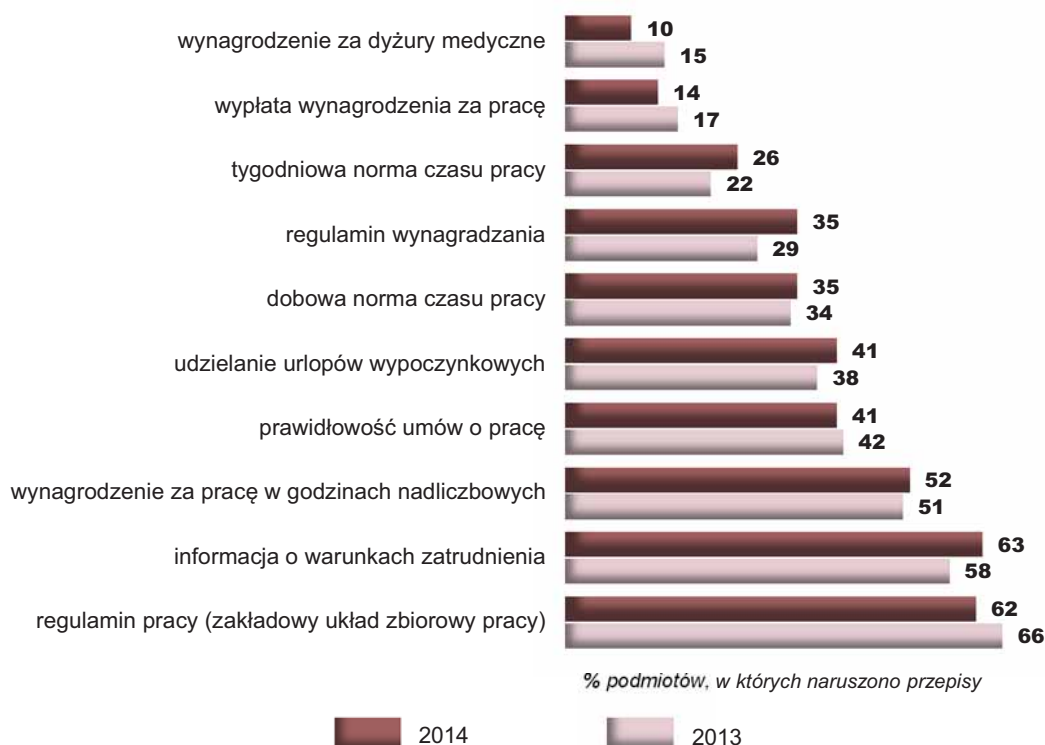
Liczba osób, które świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w skontrolowanych podmiotach, była prawie dwukrotnie większa niż w roku poprzednim (w 2013 r. w skontrolowanych podmiotach, które zatrudniały 56,6 tys. pracowników, 6 574 osoby świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych). Problematyka zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem zawartej umowy badana była w 234 podmiotach. Inspektorzy pracy skontrolowali 2 956 **umów cywilnoprawnych**. Nieprawidłowości stwierdzono w blisko 9% skontrolowanych podmiotów, w większości wykonujących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne; dotyczyły one 86 osób, przy czym zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę, pomimo istnienia warunków właściwych dla stosunku pracy (tj. m.in. sposobu wykonywania pracy oraz podporządkowania w procesie pracy), stwierdzono w 48 przypadkach (dotyczyło to lekarzy, pielęgniarek, położnych, ratowników medycznych, sekretarek medycznych, rehabilitantów, dietetyczek). W pozostałych przypadkach pracodawcy zawierali umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami (lekarzami, pielęgniarkami, ratownikami medycznymi) na świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę. Praca wykonywana przez ww. pracowników (poza normalnymi godzinami pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej) była de facto kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. *Dla przykładu: niepubliczny podmiot leczniczy wykonujący działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne zawierał z zatrudnionymi pielęgniarkami i ratownikami medycznymi umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia) na wykonywanie czynności pielęgniarki i ratownika medycznego. Porównując zakresy czynności pielęgniarek, ratowników medycznych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę z czynnościami realizowanymi przez ww. w ramach umów*

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

cywilnoprawnych (tj. umowy zlecenia), inspektorzy nie stwierdzili różnic. Charakterystyczne dla stosunku pracy w niniejszych przypadkach były wszystkie warunki wykonywania pracy, tj. określonego rodzaju, za stałym wynagrodzeniem miesięcznym (niższym niż wynikające z umowy o pracę), z zachowaniem wymogu osobistego świadczenia pracy, w określonym, wyznaczonym przez pracodawcę miejscu

pracy i czasie pracy (praca planowana w harmonogramach), praca pod nadzorem i kierownictwem pielęgniarki oddziałowej w ramach ustalonej organizacji pracy na oddziale. W wyjaśnieniach pracodawca wskazał, że zawarcie umów cywilnoprawnych zapewnia bezpieczeństwo pacjentom hospitalizowanym, a wykwalifikowani pracownicy objęci tymi umowami nie poszukują pracy poza szpitalem.

Wykres 60. Podmioty lecznicze – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy w latach 2013 i 2014



Źródło: dane PIP

Najczęstsze nieprawidłowości - ujawnione w 104 podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne i 65 podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne - dotyczyły **regulaminu pracy**. W 41 podmiotach pracodawcy nie ustalili regulaminów pracy albo obwieszczeń (w podmiotach zatrudniających mniej niż 20 pracowników) dotyczących systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych. Uchybienia w zakresie obowiązującego w zakładzie regulaminu pracy (układu zbiorowego pracy) ujawniono w 130 podmiotach leczniczych. Polegały one na nieokreśleniu w wewnątrzzakładowych źródłach prawa

pracy terminu wypłaty wynagrodzenia, systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego, pory nocnej, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, a także wykazu prac wzbronionych kobietom. Inspektorzy ujawnili również niedostosowanie postanowień regulaminów pracy do powszechnie obowiązujących przepisów, w tym *ustawy o działalności leczniczej*, a dotyczących m.in.: dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych, dyżurów medycznych, urlopów wypoczynkowych.

Natomiast w 199 podmiotach leczniczych inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie **regulaminu wynagradzania (układu zbiorowego pracy)**.

Kolejne najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły **pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia**, co ujawniono w 170 skontrolowanych podmiotach. Pracodawcy nie przekazali takich informacji 439 pracownikom, a dołączone 1 106 pracownikom zawierały uchybienia.

Kontrolując przestrzeganie przepisów o czasie pracy, inspektorzy ujawnili w 94 podmiotach, w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia szpitalne, niezachowanie obowiązującej pracowników **dobowej normy czasu pracy**. Stwierdzono, że 700 pracowników przepracowało łącznie 76 406 godzin powyżej obowiązującej ich normy dobowej czasu pracy. Kontrolujący ujawnili przypadki **planowania pracy pracownikom medycznym (m. in. lekarzom, pielęgniarkom, ratownikom medycznym, sanitariuszom, rejestratorom, salowym) w wymiarze przekraczającym dobowy wymiar czasu pracy** w systemie, w którym pracownik świadczył pracę. Uchybienia polegały także na dwukrotnym wykonywaniu pracy w tej samej dobie pracowniczej przez personel medyczny, co skutkowało naruszeniem dobowych norm czasu pracy w ramach podstawowego systemu czasu pracy oraz zmianowej organizacji pracy. Ujawniono również przypadki świadczenia pracy z przekroczeniem normy dobowej w wyniku zobowiązania pracowników (najczęściej pielęgniarek) do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy, podczas której wzywani byli do szpitala i świadczyli pracę.

W 70 podmiotach leczniczych (w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia szpitalne i inne niż szpitalne) inspektorzy ujawnili nieprawidłowości związane z niezachowaniem obowiązującej pracowników **tygodniowej normy czasu pracy**. Stwierdzono, że 1 190 pracowników przepracowało łącznie 73 326 godzin z przekroczeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Wynikało to z planowania i wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy oraz zatrudniania pracowników (w większości pielęgniarek) powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, a także w niedziele.

W 224 podmiotach leczniczych inspektorzy pracy skontrolowali ewidencję czasu pracy 4031 pracowników, którzy wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych. W 14 podmiotach (w tym 13 prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne

i całodobowe świadczenia szpitalne) ujawniono przypadki zatrudniania pracowników **powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu**. Uchybienia dotyczyły 31 pracowników (głównie pielęgniarek), którzy przepracowali łącznie 614 godzin powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Inspektorzy pracy ujawnili również w 8% skontrolowanych podmiotów (w większości wykonujących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne) zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych powyżej **dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym**, tj. 150 godzin lub liczby godzin ustalonej zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu pracy. Ujawniono, że 39 pracowników przekroczyło dopuszczalny limit godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym o 3 768 godzin.

W blisko 15% skontrolowanych podmiotów, w większości publicznych (z których 90% prowadziło działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne), pracodawcy nie zapewnili pracownikom odpoczynku dobowego, a w ok. 10% - tygodniowego; w szczególności dotyczyło to lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych.

Stwierdzono również przypadki niezapewnienia **pracownikom pełniącym dyżury medyczne** (w podmiotach leczniczych prowadzących działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne) co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru. Naruszenie przepisów o odpoczynku dobowym było również skutkiem zobowiązania lekarzy do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, w sytuacji kiedy to pracownicy świadczyli już pracę w danej dobie pracowniczej lub zobowiązania lekarzy do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, w wymiarze wynoszącym 24 godziny.

Ponadto kontrolujący stwierdzili w większości podmiotów publicznych prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne, że zatrudnieni lekarze i inni pracownicy medyczni z wyższym wykształceniem nie pełnią dyżurów medycznych na podstawie przepisów *ustawy o działalności leczniczej*. W tych przypadkach opieka lekarska po godzinach normalnej ordynacji oraz w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy zapewniana jest przez podmioty zewnętrzne (w których usługi są świadczone przez

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

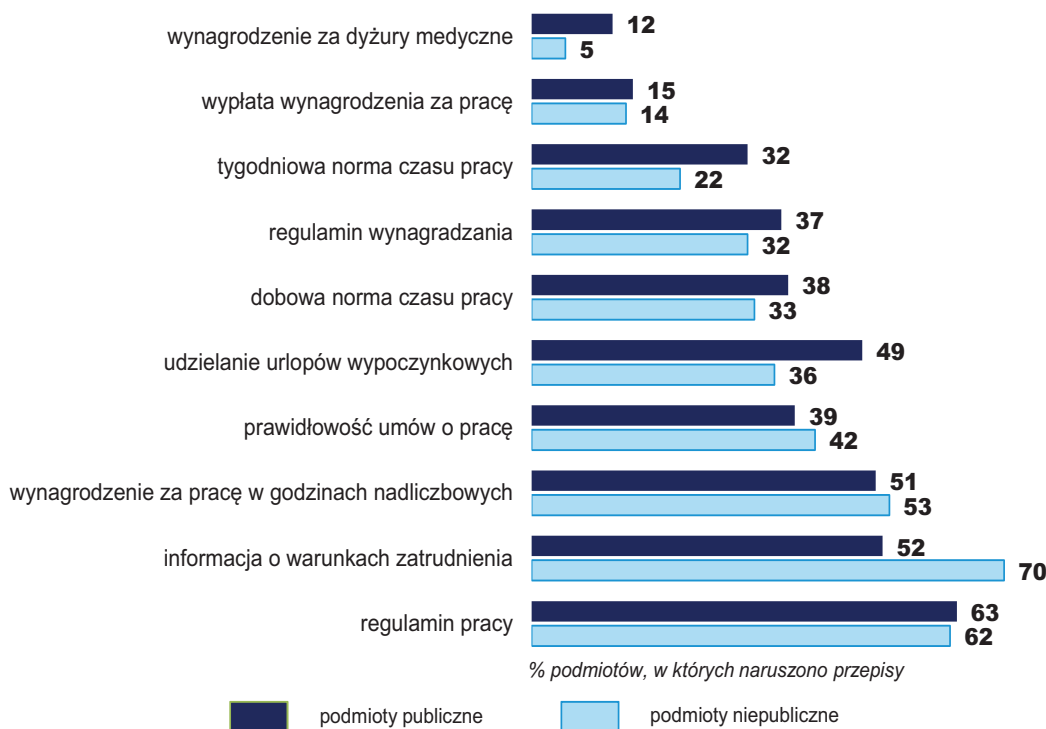
pracowników szpitala) lub podmioty gospodarcze jednoosobowe prowadzone przez zatrudnionych pracowników. Podkreślić należy, że świadczenia zdrowotne na rzecz skontrolowanych zakładów udzielało 16 245 jednoosobowych podmiotów gospodarczych prowadzących działalność m.in. w zakresie indywidualnej praktyki lekarskiej i pielęgniarskiej. W porównaniu z 2013 r. jest to więcej o 83% (w 2013 r. w skontrolowanych podmiotach, które zatrudniały 56 605 pracowników, świadczeń zdrowotnych udzielało 8 840 jednoosobowych podmiotów).

Stosowanie powyższych rozwiązań doprowadziło do wykonywania przez pracowników szpitali

(głównie lekarzy) ciągłej pracy w tym samym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego i tego samego rodzaju, na podstawie kilku stosunków prawnych. Inspektorzy ustalili, że lekarze świadczyli pracę, pełnili dyżury medyczne oraz pozostawali w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, podczas której wzywani byli do szpitala, nieprzerwanie nawet przez kilkadziesiąt godzin bez wymaganego odpoczynku.

Stwierdzono 2 przypadki zatrudniania pracowników (na 508 objętych kontrolą w tym zakresie) powyżej przeciętnie 48 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym (**klauzula opt-out**) pomimo niewyrażenia zgody na takie zatrudnienie.

Wykres 61. Podmioty lecznicze (publiczne, niepubliczne) – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy w 2014 r.



Źródło: dane PIP

Inspektorzy badali odrębnie problematykę przestrzegania przepisów o czasie pracy w 25 **szpitalnych oddziałach ratunkowych (SOR-ach)**, które funkcjonowały jako komórki organizacyjne w kontrolowanych podmiotach leczniczych udzielających świadczeń zdrowotnych w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne, w tym w 19 publicznych i 6 niepublicznych. W 36% skontrolowanych oddziałów ratunkowych ujawniono nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników z zachowaniem obowiązującej ich **normy dobowej**

czasu pracy. Skontrolowano ewidencję czasu pracy 623 pracowników, z których 191 zatrudnianych było powyżej obowiązującej ich normy dobowej czasu pracy (przepracowali łącznie 18 857 godzin z przekroczeniem normy dobowej). Najczęściej dotyczyło to lekarzy, pielęgniarek/pielęgniarzy, ratowników medycznych, salowych, rejestratorek medycznych.

W 29% skontrolowanych szpitalnych oddziałów ratunkowych (w większości publicznych) inspektorzy ujawnili nieprawidłowości dotyczące niezachowania obowiązującej pracowników **tygo-**

dniowej normy czasu pracy. Stwierdzono, że 105 pracowników (na 611 skontrolowanych) przepracowało łącznie 10 978 godzin powyżej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Wynikało to z planowania i wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy oraz zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, a także w niedziele. W większości przypadków dotyczyło to lekarzy, pielęgniarek/pielęgniarzy, ratowników medycznych, salowych, rejestratorek medycznych.

Dla przykładu: w jednym ze szpitalnych oddziałów ratunkowych (podmiot publiczny) 70 pracowników (z grup zawodowych wyżej wymienionych) na 74 zatrudnionych wykonywało pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Przepracowali oni w 2013 r. łącznie 10 392 godziny nadliczbowe ponad przeciętną tygodniową normę czasu pracy.

W 2 SOR-ach (prowadzonych przez publiczne podmioty lecznicze) ujawniono przypadki zatrudniania pracowników **powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu**. Uchybienia dotyczyły 4 pracowników, którzy przepracowali łącznie 105 godzin powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Inspektorzy pracy ujawnili również w szpitalnych oddziałach ratunkowych zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych powyżej **dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym**, tj. 150 godzin lub liczby godzin ustalonej zgodnie z art.151 § 1 Kodeksu pracy. Dopuszczalny limit godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym przekroczyło 12 pracowników (pielęgniarki, rejestratorki i salowa) o 1 474 godziny. Przekroczenia te wynosiły od 85 do 215 godzin, przy dopuszczalnej liczbie godzin nadliczbowych ustalonej w podmiocie na 150.

W 48% skontrolowanych szpitalnych oddziałów ratunkowych, w większości prowadzonych przez podmioty publiczne, pracodawcy nie zapewnili pracownikom odpoczynku dobowego, a w ok. 20% - tygodniowego. W szczególności dotyczyło to lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych, kierowców sanitariuszy, którzy świadczyli pracę po 14, 16 godzin, a nawet 24 godziny w ciągu doby bez wymaganego odpoczynku. Naruszenie przepisów o odpoczynku dobowym było również skutkiem zobowiązania pracowników (kierowców sanitariuszy) do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych w sytuacji, gdy pracownicy świadczyli już pracę w danej do-

bie. Ujawniono również przypadki świadczenia pracy przez pielęgniarki i ratowników medycznych w ramach dwóch umów, tj. umowy o pracę i umowy zlecenia. W tych przypadkach łączny czas pracy wynosił niekiedy 24 godziny w ciągu doby.

Stwierdzono także przypadki niezapewnienia lekarzom pełniącym **dyżury medyczne** co najmniej 11-godzinny nieprzerwanego odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru. Kontrolujący ujawnili przypadki świadczenia pracy przez lekarzy i pełnienia dyżurów medycznych nieprzerwanie nawet przez kilkadziesiąt godzin bez wymaganego odpoczynku. Inspektorzy stwierdzili również, że pracodawcy zawierają umowy z niepublicznymi zakładami opieki zdrowotnej na pełnienie dyżurów medycznych w szpitalnych oddziałach ratunkowych, po godzinach normalnej ordynacji oraz w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, wskazując w nich pracowników szpitala uprawnionych do udzielania świadczeń. Pracodawcy zawierają również umowy z indywidualnymi praktykami lekarskimi prowadzonymi przez zatrudnionych pracowników na pełnienie dyżurów medycznych lub lekarskich w szpitalnych oddziałach ratunkowych. Stosowanie tych rozwiązań doprowadziło do wykonywania przez pracowników szpitali (lekarzy) ciągłej pracy w tym samym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego, na podstawie dwóch stosunków prawnych. Inspektorzy ujawnili, że lekarze świadczyli pracę i pełnili dyżury w szpitalnych oddziałach ratunkowych oraz pozostawali w gotowości do pracy nieprzerwanie nawet przez kilkadziesiąt godzin bez wymaganego odpoczynku.

W 13 SOR-ach inspektorzy pracy badali problematykę przestrzegania przepisów dotyczących **klauzuli opt-out**, nie stwierdzając w tym zakresie nieprawidłowości.

Wyniki kontroli wskazują, że w zakresie należności pracowniczych najczęściej naruszane były przepisy dotyczące **wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych**, co stwierdzono w 94 skontrolowanych podmiotach (w tym w 54 niepublicznych) na 181 zatrudnianych pracowników w godzinach nadliczbowych.

Nieprawidłowości związane z **wypłatą wynagrodzenia za pracę** inspektorzy stwierdzili w 36 podmiotach leczniczych (w większości prowadzących działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne), przy czym w 17 podmiotach (w większości publicznych) wystąpiły przypadki niewypłacenia wynagrodzenia (co dotyczyło 2 716 pracowników), w pozostałych

podmiotach kontrolujący ujawnili zaniżenie jego wysokości 212 pracownikom. Pracodawcy nie wypłacili pracownikom wynagrodzenia za pracę w łącznej kwocie ponad 4 mln zł. Ponadto inspektorzy stwierdzili w blisko 10% skontrolowanych podmiotów naruszanie przepisów prawa pracy przy dokonywaniu **potrąceń z wynagrodzenia**.

Nieprawidłowości w zakresie wypłaty **wynagrodzenia za pełnione dyżury medyczne** ujawniono w ponad 10% skontrolowanych podmiotów leczniczych.

Inspektorzy stwierdzili również w blisko 9% podmiotów leczniczych objętych kontrolą uchybienia w zakresie wypłaty **wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy** (378 pracowników), a w ok. 8% podmiotów ujawniono niewypłacenie 1 379 pracownikom **ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego** w łącznej kwocie 93 685 zł.

W 111 podmiotach (zarówno prowadzących działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne, jak i stacjonarne i całonocne świadczenia zdrowotne) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące udzielania pracownikom **urlopu wypoczynkowego**.

Wyniki działań kontrolnych w 2014 r. wskazują, że w porównaniu z rokiem poprzednim stan przestrzegania przepisów w podmiotach leczniczych w niektórych obszarach nie poprawił się, a w innych nawet pogorszył. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły zarówno publicznych podmiotów, jak i przedsiębiorców (niepublicznych podmiotów) oraz podmiotów utworzonych przez fundacje i stowarzyszenia, a także kościoły i związki wyznaniowe.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 50 **decyzji nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 432,9 tys. zł;
- ✓ wydali 129 **poleceń** ustnych, w tym 36 dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (w wyniku ich realizacji pracodawcy wypłacili 434 pracownikom wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę 125,2 tys. zł);
- ✓ skierowali do pracodawców 1 909 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 54 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 66,1 tys. zł;
- ✓ wobec 88 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;

- ✓ do **sądu** skierowali 7 wniosków o ukaranie;
- ✓ powiadomili o wynikach kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach organizacje związkowe, społeczną inspekcję pracy, ZUS oraz inne podmioty.

Wskazać należy, że w trakcie kontroli pracodawcy wypłacili 810 pracownikom należne wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy w łącznej kwocie 323,6 tys. zł, co nie wymagało już stosowania przez inspektorów pracy środków prawnych.

W ocenie kontrolujących, podobnie jak w latach poprzednich, wśród **przyczyn** występujących naruszeń przepisów (zarówno w publicznych, jak i w niepublicznych podmiotach) należy wymienić:

- nieznaną obowiązujących przepisów prawa pracy lub też błędną ich interpretację przez kadrę zarządzającą, sprawującą nadzór, jak również służby kadrowo-płacowe,
- brak właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej nad osobami kierującymi pracą poszczególnych komórek organizacyjnych, których obowiązkiem jest m.in. planowanie i rozliczanie czasu pracy, prowadzenie ewidencji czasu pracy podległego personelu,
- świadome nieprzestrzeganie przepisów; jako przykład wskazać należy zobowiązanie pracowników do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, podczas których świadczą pracę z naruszeniem obowiązujących odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz zawieranie umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami na świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, jak również zawieranie umów z podmiotami gospodarczymi prowadzonymi przez pracowników podmiotu na udzielanie świadczeń zdrowotnych, w tym w ramach dyżurów medycznych, czy też z podmiotami zewnętrznymi, w których świadczenia zdrowotne udzielane były przez pracowników szpitala,
- względy ekonomiczne, tj. dążenie do obniżania kosztów działalności, w tym oszczędzanie na kosztach pracy poprzez zmniejszanie zatrudnienia.

W ocenie pracodawców przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są niewystarczające środki finansowe na działalność statutową podmiotów, co wymusza konieczność poszukiwania oszczędności. Wiele podmiotów publicznych prowadzących działalność w zakresie stacjonarne i całonocne świadczenia zdrowotne od lat boryka się z problemem niewystarczającego poziomu finansowania świadczeń zdrowotnych - niska

wycena procedur medycznych przy stale rosnących kosztach działalności powoduje narastanie zobowiązań. W wielu rejonach (szczególnie w małych aglomeracjach) występują trudności w pozyskiwaniu do pracy personelu medycznego w grupach zawodowych lekarzy i pielęgniarek.

Przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2014 r. kontrole potwierdzają zasadność zgłaszanych w latach ubiegłych postulatów **zmian legislacyjnych**, które powinny odnosić się do:

- stworzenia prawnego mechanizmu eliminującego możliwość wykonywania pracy w tym samym podmiocie leczniczym na podstawie różnych stosunków prawnych, bez zachowania prawa do wypoczynku,
- jednoznacznego wskazania w *ustawie o działalności leczniczej*, że czas pozostawiania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych nie może naruszać prawa do odpoczynku.

Pracodawcy dostrzegają potrzebę ustanowienia prawnej dopuszczalności zatrudniania pielęgniarek i położnych środowiskowych, a także opiekunek medycznych w zadaniowym systemie czasu pracy, z uwagi na konieczność sprawowania opieki domowej nad pacjentami zarówno w godzinach porannych i przedpołudniowych, jak i w godzinach popołudniowych i wieczornych. Brak takiej możliwości spowodował nasilenie tendencji do zatrudniania osób ze wskazanych grup zawodowych na podstawie umowy prawa cywilnego, w tym upowszechnianie się zwyczaju udzielania przez pielęgniarki i położne środowiskowe świadczeń zdrowotnych w ramach praktyk zawodowych.

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy wskazuje na konieczność kontynuowania przez Państwową Inspekcję Pracy działań kontrolnych w podmiotach leczniczych (zwłaszcza prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne). Obok kontroli niezwykle istotne jest upowszechnianie wiedzy z zakresu prawa pracy w podmiotach leczniczych w ramach różnego rodzaju działań promocyjnych. Rodzaj i przyczyny ujawnionych nieprawidłowości świadczą bowiem o braku dostatecznej wiedzy zarówno zarządzających podmiotami, jak i kierowników komórek organizacyjnych. Właściwe wydaje się również inicjowanie, wspólnie z organami założycielskimi, organizacjami pracodawców, centralami związkowymi – konkursów, seminariów, szkoleń, których podstawowym celem będzie wypracowanie właściwego nastawienia pracodawców i pracowników do zagadnień ochrony pracy.

B. Bezpieczeństwo i higiena pracy

W 2014 r. inspektorzy pracy zrealizowali 279 kontroli w podmiotach wykonujących działalność leczniczą, spośród których 170 prowadziło działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne, pozostałe zaś – działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne. Skontrolowane podmioty zatrudniały ogółem 47,6 tys. pracowników, w tym 38,2 tys. kobiet i 1,9 tys. niepełnosprawnych. Ponadto w skontrolowanych podmiotach prawie 13,3 tys. osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Świadczenia zdrowotne na rzecz skontrolowanych zakładów udzielało ponad 15,9 tys. jednoosobowych podmiotów gospodarczych prowadzących działalność w zakresie: indywidualnej i specjalistycznej praktyki lekarskiej, indywidualnej praktyki pielęgniarskiej, diagnostyki laboratoryjnej, ratownictwa medycznego i innym. Usługi medyczne na rzecz skontrolowanych podmiotów wykonywały również niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej.

Wśród objętych kontrolami podmiotów leczniczych 113 należało do sektora publicznego (własność państwowa, samorządowa i mieszana), w większości były to samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej. Pozostałe skontrolowane podmioty (własność prywatna i mieszana) stanowili przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów *ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej* oraz podmioty utworzone przez fundacje i stowarzyszenia, a także kościoły i związki wyznaniowe.

Kontrole wykazały, że najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły **szkoleń okresowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**, co ujawniono w ponad połowie skontrolowanych podmiotów. W 99 podmiotach pracodawcy nie zapewnili 1 460 pracownikom szkolenia okresowego, w pozostałych zaś inspektorzy ujawnili uchybienia w tym zakresie i dotyczyły one 363 pracowników. Uchybienia te najczęściej polegały na braku programów szkoleń bądź niedostosowaniu ich do zakresu działalności danego podmiotu oraz do rodzajów i warunków prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy, w tym występujących zagrożeń. Inspektorzy ujawnili również w 112 skontrolowanych podmiotach dopuszczenie do pracy 129 pracowników bez poddania ich wstępnemu **szkoleniu w zakresie bhp – instruktażowi**

stanowiskowemu, a w przypadku 281 pracowników stwierdzono uchybienia w tym zakresie, które najczęściej dotyczyły: braku programów, czasu trwania instruktażu, a także terminu jego przeprowadzenia (dopiero w trakcie zatrudnienia). W 30% skontrolowanych podmiotów pracodawcy dopuścili do pracy 127 pracowników bez wstępnego **szkolenia w zakresie bhp – instruktażu ogólnego**, natomiast w przypadku 229 pracowników stwierdzono uchybienia w tym zakresie. W blisko 15% skontrolowanych podmiotów ujawniono nieprawidłowości dotyczące szkolenia pracodaw-

ców; 39 pracodawców nie posiadało aktualnego szkolenia w dziedzinie bhp. *Przykładowo: w jednym z podmiotów publicznych (działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne) 141 pracowników nie zostało poddanych szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp, w tym 62 - szkoleniu dla osób kierujących pracownikami. Ujawniono przypadki niepoddania pracowników szkoleniu okresowemu od 1998 r., a nawet 1979 r., a pracodawcy w tym samym podmiocie nie mieli aktualnego szkolenia dla osób będących pracodawcami i kierującymi pracownikami.*

Wykres 62. Podmioty lecznicze – naruszenia przepisów z zakresu bhp w latach 2013 i 2014



Źródło: dane PIP

Nieprawidłowości w zakresie poddawania pracowników **badaniom lekarskim okresowym** inspektorzy ujawnili w 83 podmiotach leczniczych, w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne. W 23 podmiotach pracodawcy dopuścili do pracy 166 pracowników bez aktualnych orzeczeń lekarskich z badań okresowych określających brak przeciwwskazań do pracy na powierzonym stanowisku, a w 66 podmiotach inspektorzy ujawnili nieprawidłowości w tym zakresie, które dotyczyły 237 pracowników. Nieprawidłowości te najczęściej polegały na wydaniu zaświadczenia z

badania okresowych przez nieuprawnionego lekarza, nieprzekazaniu lekarzowi informacji o warunkach pracy, w tym występujących na stanowisku czynnikach szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych. W 66 podmiotach inspektorzy ujawnili nieprawidłowości dotyczące **wstępnych badań lekarskich**. W 21 podmiotach pracodawcy dopuszczali do pracy 46 pracowników bez wstępnych badań lekarskich, natomiast w 53 podmiotach inspektorzy ujawnili nieprawidłowości w tym zakresie dotyczące 129 pracowników. Najczęściej polegały one na poddawaniu pracowników wstępnym badaniom lekarskim dopiero w trakcie zatrudnienia. W 154

podmiotach inspektorzy analizowali problematykę kontrolnych badań lekarskich, stwierdzając nieprawidłowości w tym zakresie w ponad 8% sprawdzonych zakładów, które dotyczyły 27 pracowników. Kontrolujący ujawnili przypadki dopuszczenia do

pracy pracowników bez badań lekarskich kontrolnych potwierdzających zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku w związku z niezdolnością do pracy trwającą dłużej niż 30 dni.

Wykres 63. Podmioty lecznicze (publiczne, niepubliczne) – naruszenia przepisów w 2014 r.



Źródło: dane PIP

W 122 podmiotach prowadzących w większości działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne inspektorzy ujawnili nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego**. W 72 podmiotach pracodawcy nie dokonali udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu prac na 322 stanowiskach pracy. Najczęściej dotyczyło to stanowiska: lekarza operatora, lekarza anestezjologa, pielęgniarki instrumentariuszki, pielęgniarki poradni specjalistycznej, rehabilitanta, pracownika sterylizacji, sanitariusza szpitalnego, ratownika medycznego. W 77 podmiotach kontrolujący ujawnili nieprawidłowości w dokonanej ocenie ryzyka zawodowego na 552 stanowiskach pracy. Uchybienia w większości dotyczyły m.in.: niezaktualizowania oceny ryzyka zawodowego w związku z wprowadzonymi zmianami na stanowiskach pracy, braku opisu ocenianego stanowiska pracy z wyszczególnieniem stosowa-

nych narzędzi i materiałów, występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy. Ujawniono również przypadki zamieszczania opisów ocenianych stanowisk pracy wskazujących na brak obserwacji procesu pracy. Najczęściej dotyczyło to stanowiska: pielęgniarki anestezjologicznej, położnej, lekarza radiologa, technika analityki medycznej, ratownika medycznego, sanitariusza szpitalnego, salowej, rejestratorki medycznej. W co drugim skontrolowanym podmiocie pracodawcy nie uwzględnili wszystkich zagrożeń na 157 stanowiskach pracy, tj. zagrożeń powodowanych m.in.: czynnikami chemicznymi stosowanymi do dezynfekcji sprzętu i powierzchni oraz sterylizacji, czynnikami biologicznymi, obciążeniami układu mięśniowo – szkieletowego. Na 371 stanowiskach ujawniono nieprawidłowości dotyczące identyfikacji zagrożeń dotyczące m.in. niedokona- nia wartościowania oceny ryzyka zawodowego od-

rębnie dla każdego z czynników środowiska pracy. W 49 skontrolowanych podmiotach (w większości prowadzących działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne) pracodawcy nie poinformowali 175 pracowników o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu prac oraz o zasadach ochrony przed występującymi zagrożeniami; w przypadku 93 pracowników ujawniono niezapoznanie ich z aktualizacją ryzyka zawodowego.

W 49 skontrolowanych podmiotach (w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne) inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące **badania i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia** występujących w środowisku pracy. W 36 ujawniono przypadki nieprzeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, w pozostałych zaś podmiotach uchybienia związane z terminami ich przeprowadzania. Najczęściej braki badań i pomiarów dotyczyły: pola elektromagnetycznego, formaldehydu, ksyleny, hałasu, tlenku węgla, gazów anestetycznych oraz środków chemicznych zawierających substancje niebezpieczne stosowanych do dezynfekcji powierzchni i sprzętu oraz sterylizacji. *W jednym z publicznych podmiotów prowadzącym działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne pomimo upływu terminu nie przeprowadzono pomiarów natężeń pól elektromagnetycznych emitowanych od 6 urządzeń medycznych (diatermii chirurgicznych do cięcia i koagulacji), eksploatowanych w salach operacyjnych do zabiegów chirurgicznych oraz w sali zabiegowej szpitalnego oddziału ratunkowego. W kolejnym publicznym szpitalu eksploatowano 6 diatermii chirurgicznych pomimo braku aktualnych pomiarów natężeń pól elektromagnetycznych. Wyniki pomiarów wskazywały na występowanie stref pośrednich i zagrożenia, w których usytuowane były stanowiska pracy.* W blisko 23% skontrolowanych podmiotów (w większości prowadzących działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne) pracodawcy nie określili czynników szkodliwych dla zdrowia, które powinny być monitorowane w środowisku pracy.

Inspektorzy sprawdzili **wyposażenie w środki ochrony indywidualnej** 8 449 pracowników zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach. Nieprawidłowości kontrolujący ujawnili w 60 podmiotach, w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne. W 40 podmiotach pracodawcy nie dostarczyli 156 pracownikom środków ochrony indywidualnej; w pozostałych podmiotach

dostarczone 562 pracownikom środki ochrony indywidualnej nie były dostosowane do występujących zagrożeń. *W jednym z publicznych podmiotów prowadzącym działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne pracodawca nie wyposażył pracowników pracowni patomorfologii (wykonujących prace przy użyciu wosku do zatapiania w celach histologicznych) w środki ochrony indywidualnej wskazane w karcie charakterystyki, tj.: odzież ochronną, gogle chroniące przed środkami chemicznymi, rękawice (PWC lub nitylowe). Pracodawca nie wyposażył również pracowników centralnej sterylizatorni, wykonujących prace po stronie brudnej z użyciem środków chemicznych zawierających substancje niebezpieczne, w środki ochrony indywidualnej (wskazane w kartach charakterystyki) zapewniające ochronę przed substancjami chemicznymi, tj.: okulary ochronne typu gogle i odzież ochronną. Pracownikom wydano osłony twarzy przeciwoodpryskowe (stomatologiczne). W kolejnym podmiocie - publicznym szpitalu pracodawca nie wyposażył pracowników przygotowujących roztwory środków dezynfekcyjnych zawierających substancje niebezpieczne i wykonujących dezynfekcję narzędzi oraz powierzchni w gabinecie zabiegowym w środki ochrony indywidualnej (wskazane w kartach charakterystyki danego środka), zapewniające ochronę przed substancjami chemicznymi, tj.: okulary ochronne typu gogle, ubranie ochronne z długimi rękawami. Pracownikom tym zapewniono osłony twarzy przeciwoodpryskowe, które zgodnie z instrukcją użytkowania mają zastosowanie podczas pracy przy ręcznej i maszynowej obróbce metali, drewna, betonu i tworzyw sztucznych.*

W ponad 8% skontrolowanych podmiotów środki ochrony indywidualnej wydane pracownikom nie spełniały wymagań **dotyczących oceny zgodności**. Najczęściej były to: okulary ochronne, osłony twarzy, w które wyposażono pracowników do stosowania przy wykonywaniu prac z użyciem środków chemicznych zawierających substancje niebezpieczne.

W 20 podmiotach (tj. ponad 7% skontrolowanych) pracownicy nie stosowali wydanych im środków ochrony indywidualnej. Kontrolujący ujawnili również, że pracodawcy nie ustalili rodzajów środków ochrony indywidualnej, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne, ponadto stwierdzono nieprawidłowości związane z prowadzeniem imiennych kart dotyczących środków ochrony indywidualnej.

Inspektorzy sprawdzili **wyposażenie w odzież i obuwie robocze** 13 505 pracowników zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach. Nieprawidł-

wości kontrolujący stwierdzili w 115 podmiotach, zarówno prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne, jak i działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. W 64 podmiotach pracodawcy nie wydali 3 722 pracownikom odzieży i obuwia roboczego, a w pozostałych podmiotach ujawnili nieprawidłowości, które dotyczyły 1 443 pracowników. Inspektorzy stwierdzili liczne przypadki świadczenia pracy przez pracowników w odzieży roboczej i obuwiu roboczym zakupionym we własnym zakresie. Pracownicy prali tę odzież roboczą również we własnym zakresie. Ujawniono też, że stosowane przez pracowników obuwie robocze zakupione we własnym zakresie nie jest dostosowane do rodzaju wykonywanych prac. *W jednym z publicznych podmiotów (prowadzącym działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne) pracodawca nie wydał 320 pracownikom odzieży roboczej i obuwia roboczego, a w kolejnym 232 pracownikom.*

W blisko 19% podmiotów zatrudniających powyżej 100 pracowników (prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne) inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące **służby bhp**. W 6 podmiotach nie utworzono służby bhp; w 12 podmiotach stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie, które polegały na niedostosowaniu liczby pracowników służby bhp do aktualnego zatrudnienia i występujących zagrożeń wypadkowych lub chorobowych, powierzaniu zadań służby bhp firmie zewnętrznej, a także obciążaniu służby bhp innymi zadaniami. W 56 skontrolowanych podmiotach zatrudniających do 100 pracowników (w większości niepublicznych prowadzących działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne) pracodawcy nie zapewnili wykonywania zadań służby bhp, a w 17 podmiotach inspektorzy stwierdzili uchybienia w tym zakresie. Inspektorzy stwierdzili również nierealizowanie przez służby bhp zadań dotyczących m.in. kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów bhp, sporządzania okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych - mających na celu zapobieganie zagrożeniom zdrowia i życia pracowników, a także udziału w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z pracą.

W blisko 39% skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie konsultowali z pracownikami lub ich przedstawicielami działań zwią-

zanych z bezpieczeństwem i higieną pracy najczęściej dotyczących: wydawania pracownikom odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W latach 2012-2013 w skontrolowanych podmiotach zarejestrowano 1 507 **wypadków przy pracy** (w 2012 r. – 719 wypadków, w 2013 r. - 788 wypadków). Nie odnotowano wypadków śmiertelnych i zbiorowych. Wśród zarejestrowanych wypadków 1 - to wypadek ciężki, a 148 (50 - w 2012 r., 98 - w 2013 r.) - to wypadki związane ze zranieniem ostrymi narzędziami medycznymi podczas świadczeń zdrowotnych i ekspozycji na czynniki biologiczne. Inspektorzy ujawnili nieprzeprowadzenie postępowania powypadkowego dla 1 152 zdarzeń wypadkowych (w 2012 r. – 520 zdarzeń, w 2013 r. – 632 zdarzenia) związanych ze zranieniem ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych i ekspozycją na czynniki biologiczne. W tych przypadkach pracodawcy ograniczyli się jedynie do odnotowania zdarzeń w tzw. rejestrach ekspozycji zawodowej na krew lub inny potencjalnie infekcyjny materiał i przeprowadzenia postępowania poekspozycyjnego. W związku z powyższymi ustaleniami inspektorzy pracy wydali pracodawcom 45 decyzji nakazujących ustalenie okoliczności i przyczyn zdarzeń wypadkowych związanych ze zranieniem ostrymi narzędziami medycznymi podczas udzielania świadczeń zdrowotnych. Inspektorzy stwierdzili również nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków, które najczęściej dotyczyły: nieustalenia przyczyn wypadków, nieustalenia przyczyn adekwatnych do okoliczności wypadków, nieprzedstawiania wniosków i środków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadków, nieprzestrzegania terminów sporządzania i zatwierdzenia protokołu powypadkowego, a także rejestracji wypadków przy pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 1 378 **decyzji** na piśmie, z których 285 opatrzonych było **rygorem natychmiastowej wykonalności**, nadanym na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego;
- ✓ wydali 507 **decyzji ustnych**, wykonanych w czasie kontroli;
- ✓ w 2 przypadkach **wstrzymali prace**, a w 6 **eksploatację maszyn i urządzeń**, 2 pracowników **skierowali do innych prac**;

- ✓ skierowali do pracodawców 845 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 47 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 57,7 tys. zł;
- ✓ wobec 52 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 3 wnioski o ukaranie;
- ✓ powiadomili o wynikach kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach: organizacje związkowe (81 pism), społeczną inspekcję pracy (27), inspekcję sanitarną (5), radę pracowników (2), inspekcję ochrony środowiska (1), nadzór budowlany (1), prokuraturę (1), policję (1); do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych skierowali 3 pisma, w 2 przypadkach powiadomili o nieprawidłowych danych zawartych w druku ZUS IWA.

Wyniki działań kontrolno-nadzorczych inspektorów pracy w 2014 r. wskazują, że w porównaniu z poprzednim rokiem **stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach leczniczych nie poprawił się**. W niektórych obszarach stwierdzone naruszenia występowały nawet w stopniu rażącym. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły zarówno publicznych podmiotów, jak i przedsiębiorców (niepublicznych podmiotów) oraz podmiotów utworzonych przez fundacje i stowarzyszenia, a także kościoły i związki wyznaniowe.

Naruszenia przepisów w zakresie szkoleń wstępnych (instruktaż stanowiskowy) i okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wstępnych i okresowych badań lekarskich, dokumentowania oceny ryzyka zawodowego, informowania pracowników o ryzyku zawodowym inspektorzy **stwierdzali częściej w niepublicznych podmiotach**. Nieprawidłowości dotyczące identyfikacji zagrożeń występujących w środowisku pracy, badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz w odzież i obuwie robocze inspektorzy **stwierdzali częściej w publicznych podmiotach**. W ocenie inspektorów większość stwierdzonych nieprawidłowości spowodowana jest **nieznajomością przepisów** zarówno przez pracodawców i kadrę kierowniczą, jak i służbę bhp lub osoby wykonujące jej zadania. Świadczy o tym m.in. duża liczba uchybień w zakresie dokumentowania oceny ryzyka zawodowego.

Najbardziej niepokojącym zjawiskiem jest **niewłaściwa (niepełna) identyfikacja zagrożeń** występujących w środowisku pracy kontrolowanych podmiotów leczniczych. Niejednokrotnie ocena ryzyka zawodowego nie miała nic wspólnego z zarządzaniem ryzykiem rozumianym jako ciągły proces

jej weryfikacji oraz eliminowania lub ograniczania zagrożeń zawodowych, a jedynie została dokonana w celu formalnego spełnienia wymagań prawnych.

Istotnym problemem jest także nieprzewodzenie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Z tej przyczyny **pracownicy nie posiadają dostatecznej wiedzy** o zasadach i sposobach bezpiecznego wykonywania powierzonych im prac oraz o zasadach postępowania w sytuacjach awaryjnych, a to z kolei pociąga za sobą zwiększone ryzyko wypadkowe oraz zachorowania na choroby zawodowe.

Na wzrost prawdopodobieństwa wystąpienia w przyszłości chorób zawodowych ma bezsprzeczny wpływ brak monitorowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz niewyposażenie pracowników we właściwe środki ochrony indywidualnej.

Niepokojącym zjawiskiem jest także próba ograniczania kosztów działalności podmiotów poprzez niewyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze. Kontrolujący ujawnili bowiem przypadki świadczenia pracy przez pracowników we własnej odzieży i obuwiu roboczym oraz prania tej odzieży we własnym zakresie. **W świetle obowiązujących przepisów oraz ze względów sanitarnych praktyka taka jest niedopuszczalna** i stanowi potencjalne zagrożenie chorobowe dla pracowników i ich rodzin.

Brakiem znajomości przepisów prawa tłumaczyć należałoby praktykę nieprzeprowadzania postępowań powypadkowych (zgodnie z procedurami określonymi w *rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy*) w sytuacji wystąpienia zdarzeń wypadkowych związanych z urazami, do których doszło w wyniku zranienia ostrymi narzędziami medycznymi. W efekcie pracodawcy nie analizowali przyczyn tych zdarzeń i tym samym nie stosowali właściwych środków zapobiegawczych oraz nie wdrażali technicznych i organizacyjnych rozwiązań ograniczających ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą.

Nieprzeprowadzenie postępowań powypadkowych pracodawcy **tłumaczyli obawą o ujawnienie wzrostu liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy, co może doprowadzić do zwiększenia składki wypadkowej**, i w przypadku dość trudnej sytuacji finansowej podmiotów leczniczych dodatkowo je obciążą.

W ocenie inspektorów niektórzy **pracodawcy (szczególnie w podmiotach niepublicznych) nie mają żadnej wiedzy na temat ich obowiązków z zakresu bhp**, pomimo aktualnego zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w zakresie bhp dla pracodawców. Również specjaliści ds. bhp spoza podmiotu leczniczego, którym powierzono wykonywanie zadań służby bhp, nie znają szczegółowych przepisów bhp obowiązujących w podmiotach wykonujących działalność leczniczą.

Wśród innych przyczyn ujawnionych nieprawidłowości należy wskazać **brak służby bhp** w podmiotach lub niewywiązywanie się z powierzonych jej zadań.

Należy również podkreślić, że szereg nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli **nie wymagało dużych nakładów finansowych, a jedynie podjęcia pewnych działań organizacyjnych**. Świadczyć o takim stanie rzeczy może fakt wykonania przez pracodawców w czasie kontroli decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy.

Stan przestrzegania przepisów bhp w podmiotach leczniczych wskazuje na potrzebę kontynuowania przez Państwową Inspekcję Pracy działań kontrolno-nadzorczych. Niezwykle istotne jest, obok działalności kontrolnej, upowszechnianie wiedzy z zakresu bhp poprzez różnego rodzaju działania promocyjne.

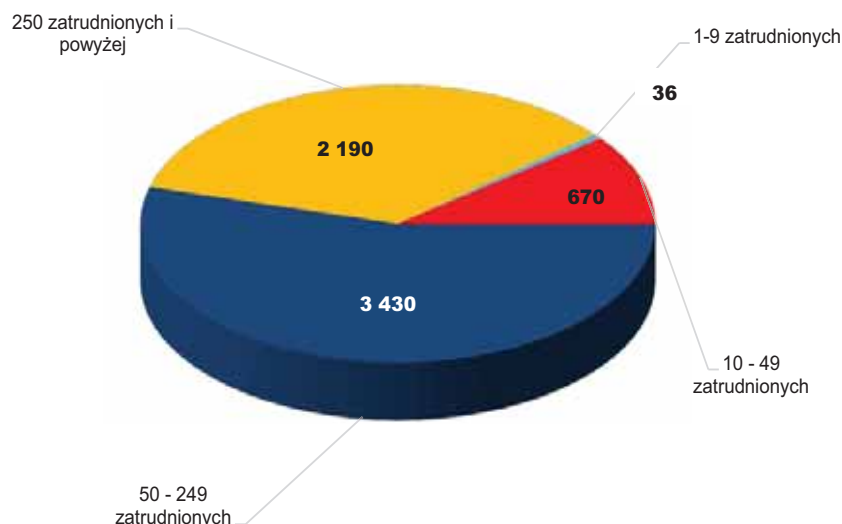
7. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, w instytucjach kultury

A. Prawna ochrona pracy

W 2014 r. przeprowadzono kontrole w 81 podmiotach prowadzących działalność kulturalną w rozumieniu *ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej*. Kontrole miały na celu dokonanie kompleksowej oceny przestrzegania przez te podmioty przepisów prawa pracy (w szczególności dotyczących nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę, prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, urlopów wypoczynkowych, czasu pracy, wypłaty należnych pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń) oraz określenie zjawisk wymagających ewentualnego monitorowania, a także zidentyfikowanie przyczyn ujawnionych nieprawidłowości.

Skontrolowane podmioty zatrudniały ogółem ponad 6,3 tys. pracowników oraz 2 244 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Najliczniejszą grupę pracodawców stanowiły podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób.

Wykres 64. Osoby świadczące pracę na podstawie stosunku pracy w skontrolowanych podmiotach prowadzących działalność kulturalną – wg wielkości zatrudnienia



Źródło: dane PIP

Wykres 65. Instytucje kultury – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy



Zródło: dane PIP

W trakcie kontroli inspektorzy pracy najwięcej zastrzeżeń wnieśli do treści **regulaminów pracy**. Najczęściej powtarzające się uchybienia dotyczyły nieustalenia wykazu prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, nieokreślenia okresów rozliczeniowych. W wielu regulaminach brakowało także postanowień o systemach i rozkładach czasu pracy (lub stosowane były inne systemy i rozkłady czasu pracy niż przewidziane w regulaminie). Odnotowano także przypadki wprowadzenia niezgodnego z przepisami katalogu kar porządkowych.

W 1 przypadku pracodawca, pomimo spoczywającego na nim obowiązku, nie opracował regulaminu pracy.

Uchybienia w prowadzeniu **akt osobowych** polegały głównie na ich nieuporządkowaniu (np. nieponumerowaniu dokumentów umieszczonych w aktach), braku wykazu dokumentów zamieszczonych w aktach, a także na przechowywaniu części dokumentacji w niewłaściwych częściach akt osobowych lub poza nimi. Tylko u jednego pracodawcy stwierdzono nieprowadzenie akt osobowych dla 2 pracowników.

W trakcie kontroli nie stwierdzono przypadków zawierania **umów o pracę** później niż w dniu podjęcia przez pracownika pracy. Niemniej jed-

nak u 25 pracodawców treść badanych umów o pracę nie odpowiadała kryteriom określonym w przepisach prawa pracy. Nieprawidłowości stwierdzano głównie w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy. Polegały one na nieokreśleniu lub niewłaściwym wskazaniu dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad wymiar określony w umowie o pracę, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

W jednym z podmiotów ujawniono zawieranie **umów cywilnoprawnych** z własnymi pracownikami artystycznymi na świadczenie tej samej rodzaju pracy, co określona w umowie o pracę. Praca wykonywana przez tych pracowników w trakcie koncertów specjalnych oraz wyjazdowych (poza normalnymi godzinami pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej) była de facto kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych.

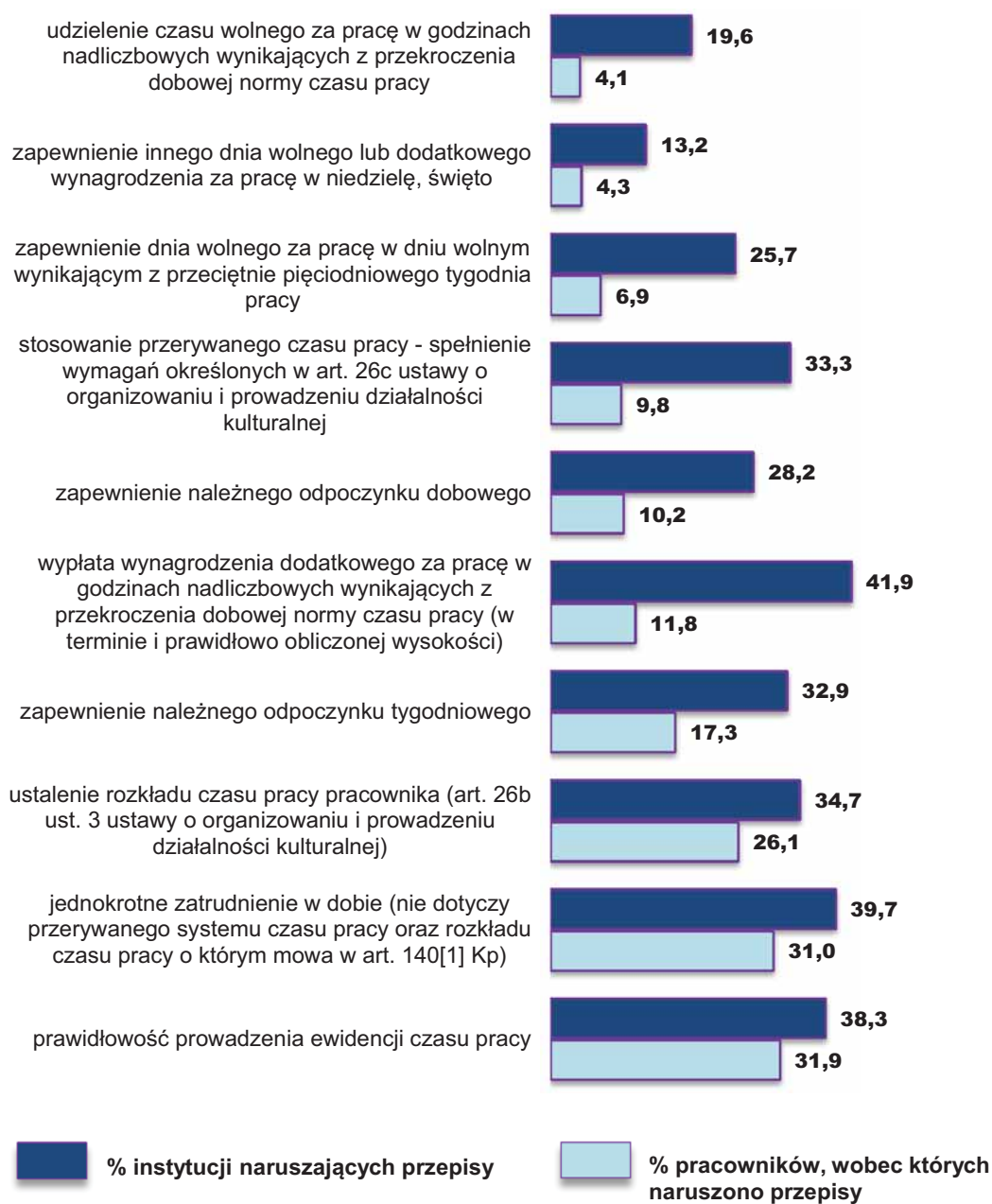
W ramach kontroli badano także przestrzeganie przepisów o **wypowiadaniu umów o pracę**, a także **rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia**. Łącznie zbadano 144 przypadki rozwiązania stosunku pracy, w tym 53 bez zachowania okresu

wypowiedzenia. W odniesieniu do 4 pracowników przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę naruszyło 3 pracodawców (np. nie występowało do zakładowych organizacji związkowych o informację o pracownikach objętych ich obroną, a w przypadku konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony - wypowiedzenia

dokonywano przed upływem terminu przewidzianego przepisami prawa pracy dla konsultacji). Natomiast w przypadku rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 6 pracowników w 3 podmiotach.

W trakcie kontroli zbadano treść 296 **świadczeń pracy**. Nieprawidłowości ujawniono w 24% świadczeń poddanych ocenie.

Wykres 66. Instytucje kultury - naruszenia przepisów o czasie pracy



Źródło: dane PIP

Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów o **czasie pracy** w instytucjach kultury wskazują, że ujawnione nieprawidłowości nie odbiegają swoim charakterem od nieprawidłowości ujawnianych u innych pracodawców.

Największe zaniepokojenie budzi skala naruszeń dotyczących wielokrotnego zatrudnienia w dobie roboczej, zapewnienia dobowego i tygodniowego odpoczynku; odnotowano także problemy z realizacją innych uprawnień związanych z zapewnieniem pracownikom czasu wolnego w odpowiednim wymiarze i terminie, czy rekompensowaniem pracy w godzinach nadliczbowych. Wszystkie te uchybienia wskazują, że pracownicy instytucji kultury pracowali w wymiarze wyższym, niż wynikało to z obowiązujących przepisów oraz że za część tej pracy nie otrzymali należnego wynagrodzenia. Niewypłacenie **wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** wynikających z przekroczenia dobowej oraz przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy stwierdzono odpowiednio u 32,6% i 22,2% pracodawców, u których badano zagadnienie. Należy przy tym zaznaczyć, że nie stwierdzono przypadków niewypłacenia pracownikom zasadniczego wynagrodzenia za pracę. Niemniej jednak spośród skontrolowanych pracodawców 12% nie przestrzegało terminu wypłaty wynagrodzenia. Ponadto w 27,6% instytucji ujawniono nieprawidłowości w wypłacie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (23,6% instytucji objętych badaniem).

Spośród 78 zbadanych instytucji kultury w 22 stwierdzono nieprawidłowości przy udzielaniu **urlopu wypoczynkowego** w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Dotyczyły one 2,8% poddanych kontroli pracowników.

W jednej z 7 instytucji kultury zatrudniającej dzieci stwierdzono **powierzenie pracy zarobkowej 4 dzieciom**, które nie ukończyły 16 roku życia, bez uprzedniego uzyskania zgody właściwego inspektora pracy. Stwierdzono także 1 przypadek powierzenia pracy zarobkowej dziecku, które nie ukończyło 16 roku życia, bez uprzedniego uzyskania zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka.

Wyjaśniając **przyczyny** stwierdzonych naruszeń przepisów, pracodawcy zwracali uwagę na konieczność zapewnienia imprez artystycznych na odpowiednim poziomie, przy jednoczesnym braku wpływu na wysokość przyznanego budżetu na poszczególne sezony artystyczne. W niektórych przypadkach pracodawcy wyjaśni-

li, iż nie mieli świadomości, że działania przez nich podejmowane są niezgodne z prawem.

W ocenie inspektorów pracy pracodawcy nie przywiązywali wagi do problematyki prawnej ochrony pracy, wykazywali się również niezajomością przepisów prawa pracy. Koncentracja na zapewnieniu wysokich standardów spektakli i innych imprez artystycznych powoduje, że problematyka przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności o czasie pracy, staje się drugorzędna.

Kontrole ujawniły również brak wiedzy zarówno kierowników, jak i służb kadrowo-księgowych instytucji kultury o różnych możliwościach prawnych z zakresu organizacji czasu pracy. W szczególności ujawniono, że osoby te nie znają nowych rozwiązań wynikających z nowelizacji Kodeksu pracy w sierpniu 2013 r.

B. Bezpieczeństwo i higiena pracy

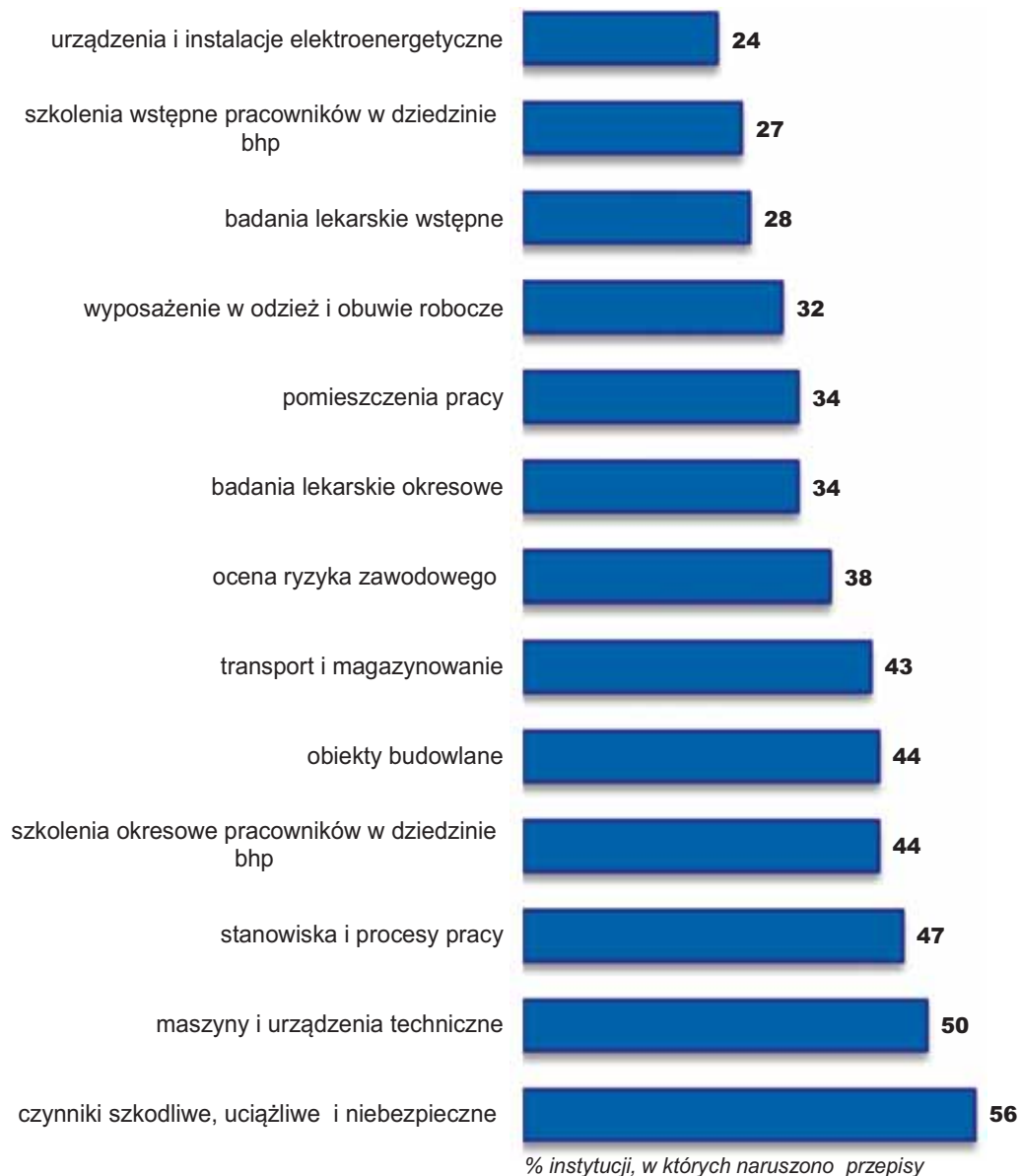
W 2014 r. przeprowadzono kontrole przestrzegania przepisów i zasad bhp w 79 instytucjach kultury, w tym w:

- 46 instytucjach organizujących i realizujących widowiska (27 teatrach, 3 operach, 5 filharmoniach, 11 ośrodkach kultury),
- 33 innych instytucjach kultury prowadzących działalność kulturalną w rozumieniu *ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* (10 muzeach, 11 bibliotekach, 12 ośrodkach kultury innych niż wyżej wymienione).

W kontrolowanych podmiotach świadczyło pracę ogółem 8 515 osób, w tym 6 286 na podstawie stosunku pracy. W 27 instytucjach działały związki zawodowe, w 6 społeczna inspekcja pracy.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że stan przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych instytucjach był zróżnicowany, ale w większości podmiotów inspektorzy pracy ocenili go jako dość dobry lub zadowolający, w pozostałych jako niezadowolający. Zdecydowanie więcej nieprawidłowości stwierdzono w podmiotach organizujących i realizujących widowiska, które dysponowały własnymi warsztatami i pracownikami, znacznie mniej w bibliotekach i ośrodkach kultury nierealizujących widowisk.

Wykres 67. Instytucje kultury – naruszenia przepisów z zakresu bhp



Źródło: dane PIP

W zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej zastrzeżeń dotyczyło braku aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych (np. hałas, zapylenie) u ponad połowy kontrolowanych pracodawców. Ponadto co piąty pracodawca objęty kontrolą nie ustalił w ogóle rodzaju czynników szkodliwych w celu wytypowania ich

do badań i pomiarów. U co czwartego pracodawcy nie opracowano wykazu prac szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia kobiet.

Wśród 52 instytucji kultury, w których użytkowano maszyny i urządzenia techniczne, nieprawidłowości polegające na niedostosowaniu ich do wymagań minimalnych ujawniono w co drugim podmiocie. Dotyczyło to 78 maszyn i

urządzeń na 411 skontrolowanych (m.in. obrabiarek do metali, obrabiarek do drewna użytkowanych w pomieszczeniach zaplecza technicznego, głównie w teatrach). W co trzecim podmiocie stwierdzano także brak instrukcji bhp dot. obsługi maszyn i urządzeń lub ich niewłaściwe opracowanie (76 maszyn i urządzeń na 464 objęte kontrolą).

W zakresie **obiektów i pomieszczeń** pracy najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością był niewłaściwy stan techniczny elementów pomieszczeń (ściany, sufity, podłogi, schody) oraz brak zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych grożących kolizją lub upadkiem na drogach komunikacyjnych (stopnie schodów, niskie stropy itp.). Nieprawidłowości te stwierdzano głównie w instytucjach organizujących widowiska, a także w warsztatach i pracowniach renowacyjno-konserwacyjnych w muzeach.

Nieprawidłowości dotyczące **urządzeń i instalacji elektroenergetycznych**, stwierdzone w co czwartym podmiocie głównie realizującym widowiska, polegały na niewłaściwym zabezpieczeniu przewodów przed uszkodzeniem mechanicznym oraz niewłaściwym zabezpieczeniu tablic i rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych.

Uchybienia w zakresie **transportu i magazynowania** występowały głównie w teatrach. Polegały najczęściej na braku instrukcji bhp dotyczącej wykonywania tych prac oraz braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów, regałów, sztankietów, portali.

W zakresie **przygotowania pracowników do pracy** w co trzecim podmiocie stwierdzano przypadki niepoddania pracowników wymaganemu szkoleniu (głównie okresowemu). Skala naruszeń była jednak niewielka (77 osób na 1 905 objętych kontrolą w zakresie szkolenia okresowego i 37 osób na 1 788 skontrolowanych w zakresie szkolenia wstępnego). W co trzecim zakładzie stwierdzano brak aktualnych programów szkolenia - wstępnego i/lub okresowego, a także niedostosowanie programów szkoleń wstępnych do rodzajów i warunków pracy dla poszczególnych grup stanowisk. Również w co trzecim kontrolowanym podmiocie występowały nieprawidłowości dotyczące poddawania pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim, ale i te uchybienia dotyczyły niewielkiej liczby pracowników (brak badań wstępnych - 22 osoby z 1 683 objętych kontrolą, brak aktualnych badań okresowych - 26 osób na 1 768 skontrolowanych).

W co trzecim zakładzie stwierdzono przypadki niedostarczenia pracownikom **obuwia i odzieży**

robotycznej (dot. 124 osób na 1 551 objętych kontrolą).

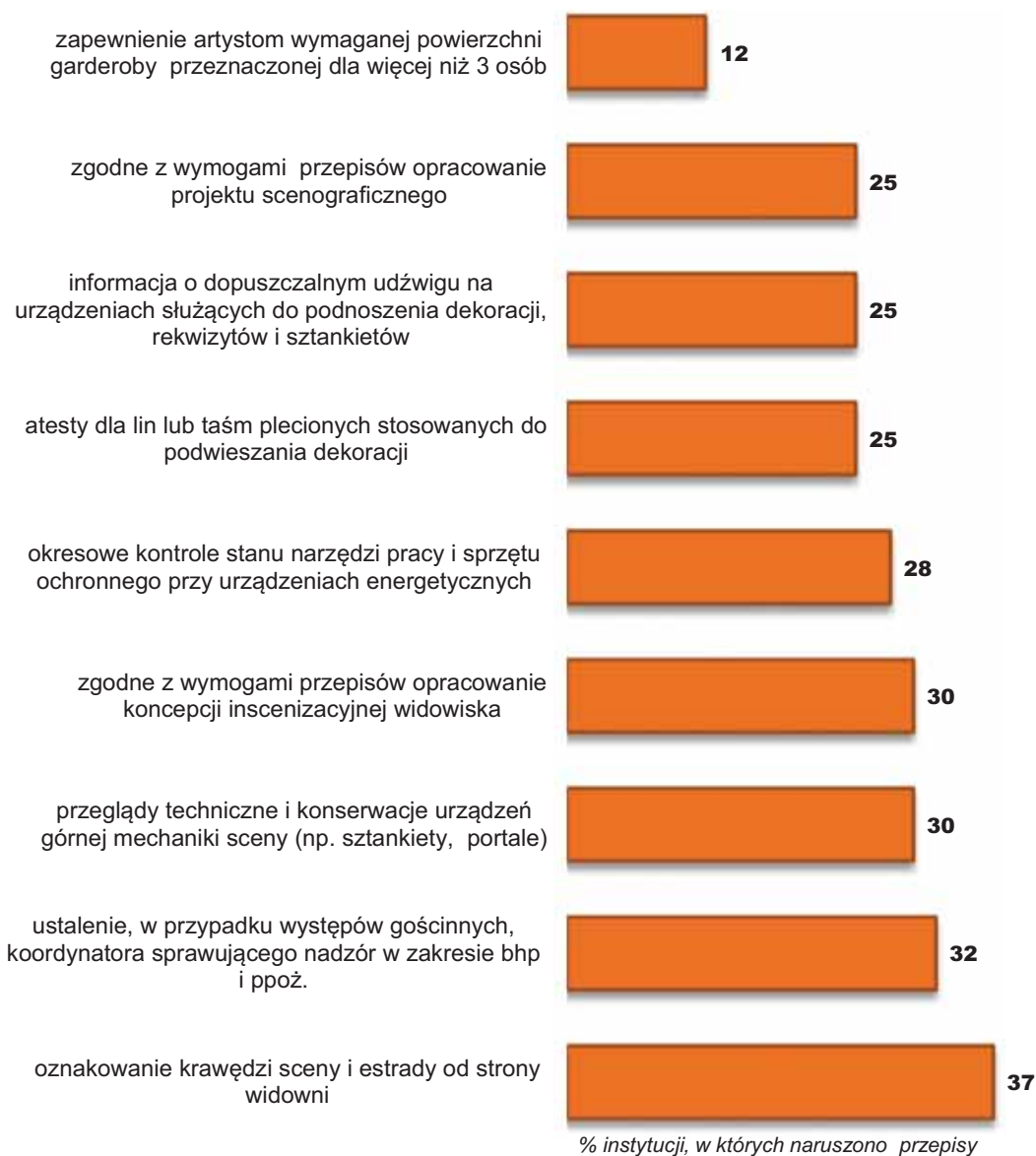
Analiza **oceny ryzyka zawodowego** wykazała nieprawidłowości u ok. 40% pracodawców. Polegały one na nieprzeprowadzeniu udokumentowanej oceny ryzyka lub nieobjęciu oceną wszystkich stanowisk pracy (ogółem 88 stanowisk pracy spośród 1 020 objętych kontrolą). Natomiast u 36% pracodawców nie uwzględniono w ocenie ryzyka wszystkich występujących zagrożeń, m.in. zagrożeń obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego, czynnikami chemicznymi, obciążeniem psychofizycznym i emocjonalnym (głównie w instytucjach realizujących widowiska). Stwierdzano także przypadki braku wymaganej aktualizacji oceny ryzyka oraz niepoinformowania pracownika o ryzyku zawodowym występującym na jego stanowisku pracy (220 osób na 3 002 objęte kontrolą).

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w 13% instytucji kultury nie zorganizowano **służby bhp** zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, a tam gdzie służba bhp została zorganizowana (41% instytucji) nie dokonywała ona na bieżąco kontroli warunków pracy oraz nie sporządzała dla pracodawcy okresowych analiz stanu bhp.

W kontrolowanych podmiotach od 2011 r. do 2013 r. doszło do 93 **wypadków przy pracy** (w 2011 r. – 27, w 2012 r. – 35 i w 2013 r. - 31), w tym do 1 wypadku o skutku ciężkim i 1 zbiorowym. Wśród poszkodowanych największą grupę zawodową stanowili tancerze, śpiewacy, a następnie pracownicy techniczni instytucji realizujących widowiska (montażysty dekoracji, sprzętacze, osoby zatrudnione w pracowniach teatralnych).

W zakresie przestrzegania przepisów **rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15 września 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji i realizacji widowisk** (określającego szczegółowe warunki bhp w podmiotach organizujących i realizujących widowiska, w tym wymagania dotyczące miejsca ich realizacji, koncepcji inscenizacyjnej i projektu scenograficznego) powszechną nieprawidłowością w kontrolowanych instytucjach, organizujących i realizujących widowiska, był brak **oznakowania krawędzi sceny**. Realizacja tego wymogu spotyka się z oporem pracodawców, którzy jako dyrektorzy placówek często pełniący również funkcję reżyserów widowisk twierdzą, że wszelkie oznakowania krawędzi sceny stanowią „wizualne zakłócenie”.

Wykres 68. Przestrzeganie przepisów rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15.09. 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji i realizacji widowisk



Źródło: dane PIP

Kolejną nieprawidłowością (stwierdzoną w co trzeciej instytucji) było niewypełnianie lub wypełnianie w sposób niezgodny z rozporządzeniem wymogu dot. tworzenia **koncepcji inscenizacyjnej** oraz projektu scenograficznego przez realizatora widowiska. Niektórzy pracodawcy niestety nie znali obowiązku prawnego w tym zakresie, inni twierdzili, że przepis jest nieracjonalny, gdyż trudno jest zaplanować na wstępie wszystkie elementy widowiska w formie koncepcji inscenizacyjnej oraz projektu, zwłaszcza że często wprowadzane są

później różnego rodzaju zmiany. Stąd ostateczna treść i konstrukcja widowiska różnią się znacznie od pierwotnego projektu. W czasie kontroli stwierdzano także przypadki nieopiniowania przez komisję koncepcji inscenizacyjnych i projektów scenograficznych pod względem bhp, jak również przypadki niesporządzania przez pracodawców dokumentów potwierdzających wyznaczenie, w sytuacji występów gościnnych, **koordynatora sprawującego nadzór w zakresie bhp i ppoż.** Dyrektorzy teatrów twierdzili, że przepis nie stanowi wprost o obowiązku

dokumentowania faktu wyznaczenia koordynatora.

Kolejnym istotnym obszarem w kontrolowanych instytucjach kultury realizujących widowiska był stan bezpieczeństwa pracy dot. **maszyn i urządzeń**. Poza niedostosowaniem starych maszyn i urządzeń do wymagań minimalnych stwierdzano brak okresowych przeglądów technicznych i konserwacji urządzeń górnej mechaniki sceny, eksploataowanie urządzeń poddózorowych bez wymaganej decyzji UDT (zapadnie, wciągarce), brak urządzeń ochronnych przy obrabiarkach do drewna lub metali, niestosowanie przy wózkach scenicznych i zapadniach urządzeń sygnalizujących ich ruch.

Przyczynami ww. nieprawidłowości, w ocenie inspektorów pracy, są głównie:

- słaba znajomość obowiązujących przepisów technicznego bezpieczeństwa zarówno wśród pracodawców, skupiających się przede wszystkim na podstawowym celu stawianym instytucjom kultury, jak i osób kierujących pracownikami,
- nieprzwiązywanie wagi do spraw bhp przez samych pracowników, w szczególności zatrudnionych w działach technicznych,
- mała aktywność służby bhp w zakładzie (lub osób pełniących zadania służby bhp) – z reguły są to firmy zewnętrzne,
- błędy w zarządzaniu sprawami bhp - nieegzekwowanie przez pracodawcę od służby bhp zadań nałożonych na nią obowiązującymi przepisami.

Wyniki kontroli wskazują, że dla poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w kontrolowanych instytucjach niezbędna jest przede wszystkim zmiana podejścia do problematyki zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy przez pracodawców, osoby kierujące pracownikami, a także pracowników wykonujących zadania służby bhp.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, zarówno w sferze prawnej ochrony pracy, jak i bhp, inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 1 238 **decyzji**, w tym 1 230 dotyczących bhp oraz 8 nakazujących wypłatę należności na kwotę 1 134 zł;
- ✓ skierowali do pracodawców 1 077 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 28 **poleceń** ustnych;
- ✓ ukarali 11 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 12,6 tys. zł;

- ✓ wobec 49 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

Ponadto udzieliłi 710 **porad** prawnych, technicznych oraz dotyczących legalności zatrudnienia.

W ramach współpracy z innymi organami skierowano **pisma informujące** o stwierdzonych naruszeniach prawa, należących do kompetencji innych organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, w tym m.in. do: dozoru technicznego (8 pism), nadzoru budowlanego (6), inspekcji sanitarnej (3).

Kontrole wskazały na szereg niejednoznacznych sformułowań zawartych w ww. rozporządzeniu Ministra Kultury, które wymagają doprecyzowania. Dlatego Główny Inspektor Pracy skierował do Ministra wnioski o rozważenie możliwości znowelizowania ww. rozporządzenia w zakresie:

- udokumentowania zasad współdziałania organizatora widowiska i osoby reprezentującej zespół lub jego pracodawcę na wypadek wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia,
- ustalenia trybu postępowania komisji powołanej przez dyrektora instytucji kultury w sytuacjach zmian w koncepcji inscenizacyjnej lub projekcie scenograficznym pod kątem ich zgodności z przepisami bhp.

8. Kontrole placówek handlu detalicznego (wielkopowierzchniowych i innych)

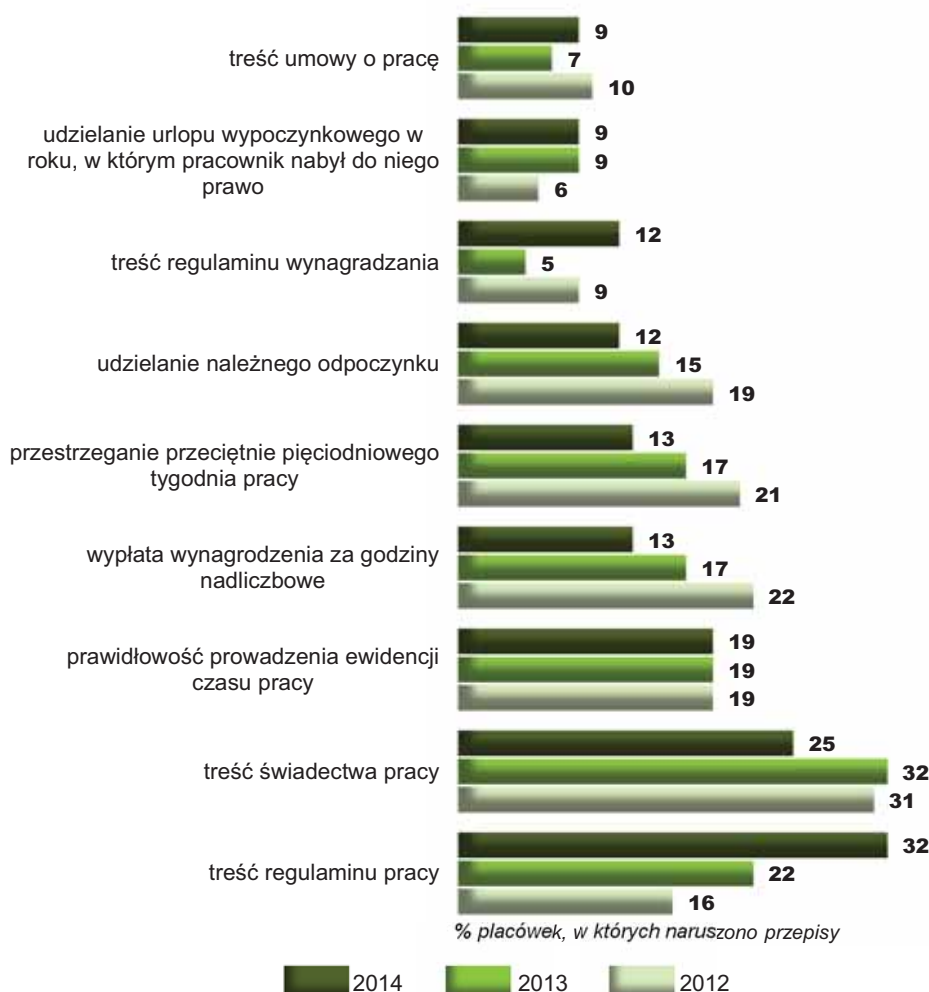
A. Prawna ochrona pracy

- **Placówki wielkopowierzchniowe**

W 2014 r. przeprowadzono kompleksowe kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w 110 wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Zakres przedmiotowy kontroli obejmował m.in. zagadnienia przestrzegania przepisów o nawiązywaniu i rozwiązywaniu umów o pracę, prowadzeniu dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, czasie pracy, wypłacie należnych pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń. W skontrolowanych sklepach pracę wykonywało ponad 23 tys. pracowników. Wśród skontrolowanych placówek 1/3 została wytypowana do kontroli na podstawie skarg.

Kontrole nie potwierdziły zasadności 18% zgłoszonych skarg, natomiast 54% znalazło całkowite uzasadnienie.

Wykres 69. Placówki wielkopowierzchniowe – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy



Źródło: dane PIP

Stwierdzone uchybienia, podobnie jak w latach poprzednich, nie miały (poza nieprawidłowymi zapisami w zakładowych źródłach prawa pracy) charakteru systemowego i były w większości wynikiem błędów osób nadzorujących, planujących i rozliczających pracę w poszczególnych placówkach.

Najwięcej nieprawidłowości ujawniono w zakresie tworzenia **regulaminów pracy**, wzrosła również skala naruszeń dotyczących treści **regulaminów wynagradzania**. Nadal często stwierdzanym uchybieniem była nieprawidłowa treść **świadectw pracy**, odnotowano jednak istotną poprawę w tym zakresie (nieprawidłowość dotyczyła 11% świadectw poddanych ocenie).

Większość nieprawidłowości stwierdzonych w placówkach wielkopowierzchniowych,

tak jak w roku ubiegłym, **dotyczyła niewielkich grup zatrudnionych** (przykładowo: nieudzielenie odpoczynku dobowego - 24 pracowników, tygodniowego - 36; nieudzielenie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, nie później niż do 30 września roku następnego – 21).

W 21 placówkach ujawniono nieprawidłowe prowadzenie **ewidencji czasu pracy** 127 pracowników (9% poddanych kontroli). Nieprawidłowości w tym zakresie polegały głównie na nieodzwierciedleniu w dokumentacji rzeczywistego czasu pracy pracowników. Natomiast tylko w odniesieniu do 1 pracownika stwierdzono nieprowadzenie tej ewidencji.

Kontrole ujawniły także problemy ze stosowaniem rozwiązań wprowadzonych do Kodeksu

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

pracy w 2013 r. – przede wszystkim w zakresie ustalania **rozkładów czasu pracy**. Rozkładów tych nie ustalono bądź opracowano je w sposób niezgodny z przepisami dla ponad 11% poddanych kontroli pracowników w 12,5% placówek. W ponad 10% placówek 6,5% pracowników nie przekazano rozkładów czasu pracy lub przekazano w terminie krótszym niż tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

Ujawniono także 1 przypadek wprowadzenia w nieodpowiednim trybie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ Kp (tzw. ruchomego czasu pracy). W 1 placówce (na 12 skontrolowanych) ruchomy czas pracy stosowano wobec 20 pracowników bez ich pisemnego wniosku; pracodawca twierdził, iż wnioski zostały złożone ustnie.

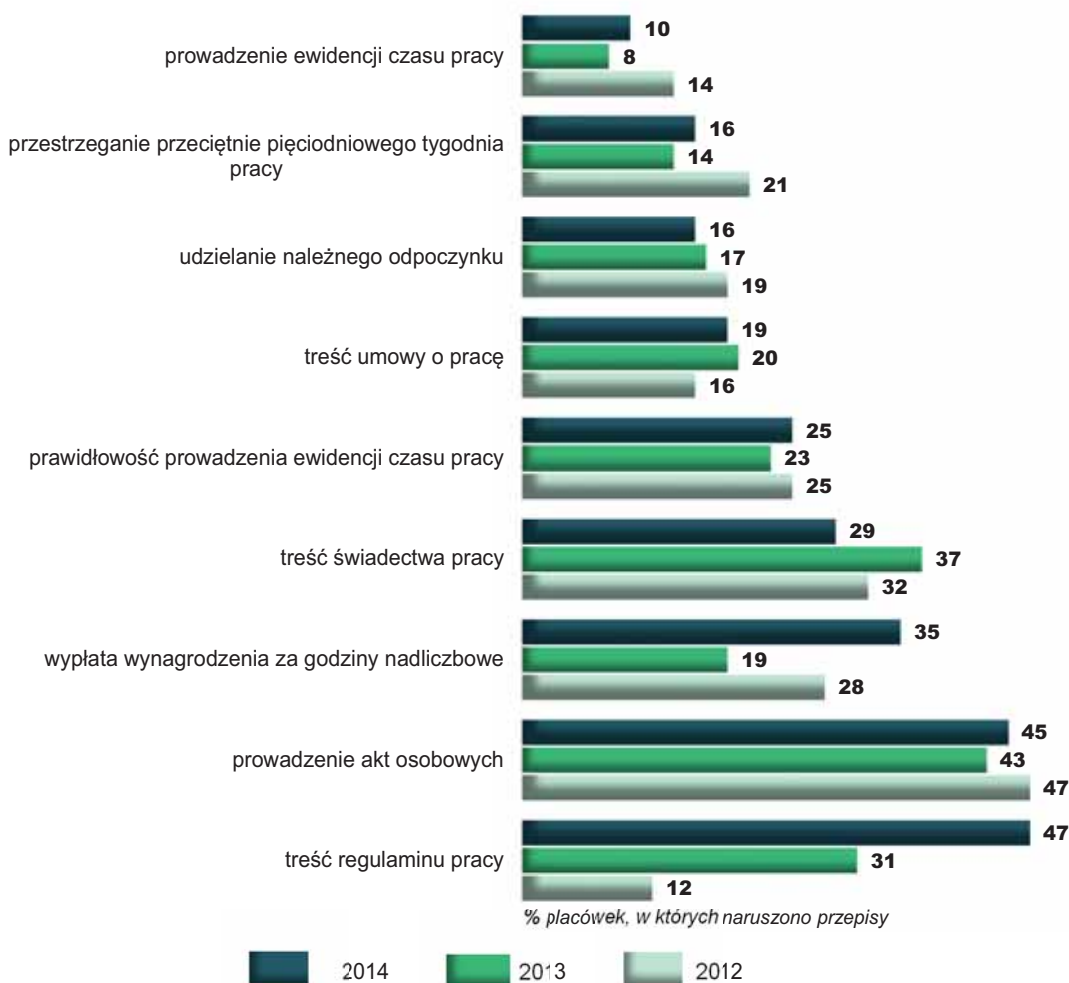
W 10 placówkach stosujących przedłużone

okresy rozliczeniowe nie ujawniono uchybień w zakresie trybu ich wprowadzenia oraz terminowości przekazywania właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy kopii porozumień w tych sprawach.

- **Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)**

Kontrolą objęto 495 małych placówek handlowych, w których zatrudniano ponad 6,3 tys. pracowników. Blisko 16% sklepów zostało wytypowanych do kontroli w wyniku skarg. Ustalenia poczynione przez inspektorów w pełni potwierdziły zasadność 38% zgłoszonych skarg, prawie ¼ oceniono jako częściowo zasadne, natomiast 35% nie znalazło uzasadnienia.

Wykres 70. Mniejsze placówki handlu detalicznego - naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy



Źródło: dane PIP

W małych placówkach handlowych skala nieprawidłowości jest znacznie większa niż w wielkopowierzchniowych – dotyczy to nie tylko większego odsetka podmiotów, ale także znacznie większych grup zatrudnionych – w niektórych przypadkach nawet ¼. Jako przykład można wskazać (podobnie jak w 2013 r.) nieprowadzenie **akt osobowych** lub ich nieprawidłowe prowadzenie, co w placówkach wielkopowierzchniowych występuje incydentalnie, a w małych obejmuje prawie 26% pracowników; nieprowadzenie ewidencji czasu pracy dotyczyło 9% skontrolowanych pracowników, natomiast jej nieprawidłowe prowadzenie - 22%.

Nadal w małych sklepach problem stanowi **wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń** ze stosunku pracy, przede wszystkim wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Niewypłacenie bądź zaniżenie tego świadczenia stwierdzono w 2013 r. wobec ponad 13% pracowników, w 2014 r. już wobec prawie 24%. Podobnie jak w roku poprzednim inspektorzy pracy ujawnili przypadki wypłacania wynagrodzenia za pracę nieodnotowywanego w dokumentacji płacowej, co powodowało zaniżanie świadczeń pochodnych od wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne i podatku dochodowego.

Wzrosła natomiast, choć nadal jest stosunkowo niewielka, skala **zaległości urlopowych** – ujawniono je w odniesieniu do 3,7% pracowników poddanych kontroli (w 2013 r. - 0,9%) w niespełna 8% placówek.

W przypadku omawianych placówek handlowych poważny problem stanowi realizacja obowiązków związanych z tworzeniem indywidualnych **rozkładów czasu pracy** – nie opracowywano ich w 37% placówek dla blisko 1/4 skontrolowanych pracowników, a dla prawie 7% tworzone je nieprawidłowo. W 1/3 placówek 25% pracowników nie przekazało rozkładów czasu pracy lub przekazano w terminie krótszym niż tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

W 2 placówkach (na 9 stosujących okresy rozliczeniowe przedłużone do 12 miesięcy) stwierdzono wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego bez zastosowania trybu przewidzianego w przepisach Kodeksu pracy; w 1 (na 28) – nieprawidłowy tryb wprowadzenia tzw. ruchomego czasu pracy.

* * *

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości w sferze prawnej ochrony pracy od kilku lat nie ulegają zmianie. Są to przede wszystkim:

- brak znajomości przepisów prawa pracy, zwłaszcza wśród pracodawców – właścicieli małych sklepów, nieposiadających własnych służb kadrowych i księgowych, a także wśród kierowników sklepów wielkopowierzchniowych, którzy w niektórych placówkach wykonują czynności związane z planowaniem i rozliczaniem czasu pracy pracowników;
- niestaranne i niesystematyczne prowadzenie dokumentacji ze stosunku pracy;
- sprawowanie nadzoru przede wszystkim nad bieżącym funkcjonowaniem placówki z pominięciem kwestii pracowniczych;
- zbyt mała liczba osób zatrudnionych w placówkach handlowych w stosunku do liczby dni oraz godzin otwarcia tych placówek, duża rotacja pracowników;
- nastawienie części pracodawców na zwiększenie konkurencyjności względem innych podmiotów handlowych kosztem przestrzegania przepisów prawa pracy.

• **Przestrzeganie zakazu pracy w święta w placówkach handlowych**

W 2014 r. zarówno w sklepach wielkopowierzchniowych, jak i mniejszych przeprowadzono kontrole przestrzegania wybranych przepisów prawa pracy w okresach przedświątecznych oraz respektowania zakazu pracy w święto wynikającego z art. 151^{9a} Kp.

Kontrolami objęto 42 placówki wielkopowierzchniowe oraz 592 mniejsze sklepy.

Oceny przestrzegania omawianego zakazu dokonywano przede wszystkim podczas kontroli w dni świąteczne, ale także na podstawie dokumentów będących w posiadaniu pracodawców, które pozwalały na sprawdzenie, czy praca w święta była świadczona (np. ewidencja czasu pracy, analiza logów komputerowych, kasowych, zapisów ksiąg wejść i wyjść prowadzonych przez ochronę sklepów, godzin włączania i wyłączania alarmów oraz dokumentacji inwentaryzacji i zatowarowania sklepów).

Jedynie w 2 placówkach wielkopowierzchniowych ujawniono wykonywanie w święto prac polegających na przygotowaniu sklepu do otwarcia, przyjmowaniu i rozkładaniu towaru (dot. 7 pracowników). Pracownicy ci rozpoczęli pracę o godzinie 5.30 lub 5.45 we wtorek po Poniedziałku Wielkanocnym (zgodnie z art. 151⁹ Kp za pracę w święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6 w tym dniu a godziną 6 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została usta-

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

lona inna godzina, co w omawianym przypadku nie miało miejsca). Spowodowało to konieczność zaliczenia pracy wykonywanej przez pracowników do pracy w drugim dniu Świąt Wielkanocnych.

Należy przy tym zauważyć, że tylko wobec 1 pracownika stwierdzono nieprawidłowe zaewidencjonowanie tej pracy; w pozostałych przypadkach karty ewidencji czasu pracy były prowadzone zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W super – i hipermarketach nie ujawniono także znaczących naruszeń przepisów o czasie pracy w ciągu 3 tygodni bezpośrednio poprzedzających święta. Niezapewnienie odpoczynku dobowego ujawniono tylko w 4 placówkach (10,8% skontrolowanych), problem dotyczył 12 osób (1% poddanych kontroli). Podobna była skala naruszania przepisów o odpoczynku tygodniowym (4 placówki, 11 osób). W sklepach tych

marginalnym problemem było także dwukrotne zatrudnianie w danej dobie roboczej (5 sklepów, 16 pracowników – 1,7% poddanych kontroli).

Natomiast **w mniejszych placówkach handlowych zarówno zatrudnianie pracowników w święta, jak i naruszanie przepisów o czasie pracy występowało w większej skali.** W blisko 1/3 sklepów inspektorzy pracy ujawnili wykonywanie pracy w dni świąteczne (problem dotyczył 259 osób – prawie 14,5% pracowników poddanych kontroli). Ujawniono także, iż pracodawcy omijają przepisy poprzez zatrudnianie własnych pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych w celu wykonywania przez nich pracy w dni świąteczne.

W przypadku prawie 9% pracowników praca w święto nie została w ogóle zaewidencjonowana lub została zaewidencjonowana nieprawidłowo.

Wykres 71. Praca w święta w placówkach handlowych – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

W znacznie mniejszej skali wystąpiły natomiast nieprawidłowości związane z zapewnieniem pracownikom odpoczynku dobowego (4,6% pracowników poddanych kontroli) i tygodniowego (1,9% pracowników).

W ocenie inspektorów pracy **przyczyną** nieprzestrzegania zakazu pracy w święta w małych placówkach handlowych jest głównie chęć uzyskania dodatkowych dochodów. W trakcie kontroli przeprowadzanych w dni świąteczne stwierdzono dużą liczbę klientów w kontrolowanych sklepach. Każdy dzień otwarcia sklepów, zwłaszcza w święto, gdy nie pracują placówki

wielkopowierzchniowe, dają spore obroty i zysk, głównie ze sprzedaży podstawowych towarów.

Podobną przyczynę podają także pracodawcy, którzy dodatkowo wskazują, iż pracownicy sami zgłaszają chęć pracy w dni świąteczne za dodatkowym wynagrodzeniem.

Opisane wyniki kontroli skłaniają do wniosku, iż placówkami, które w pierwszej kolejności powinny zostać objęte wzmożonym nadzorem, są małe sklepy. Jednakże w celu uchwycenia ewentualnych zmian w analogicznym zakresie w 2015 r. inspektorzy pracy obejmą kontrolami oprócz tych podmiotów także placówki wielkopowierzchniowe.

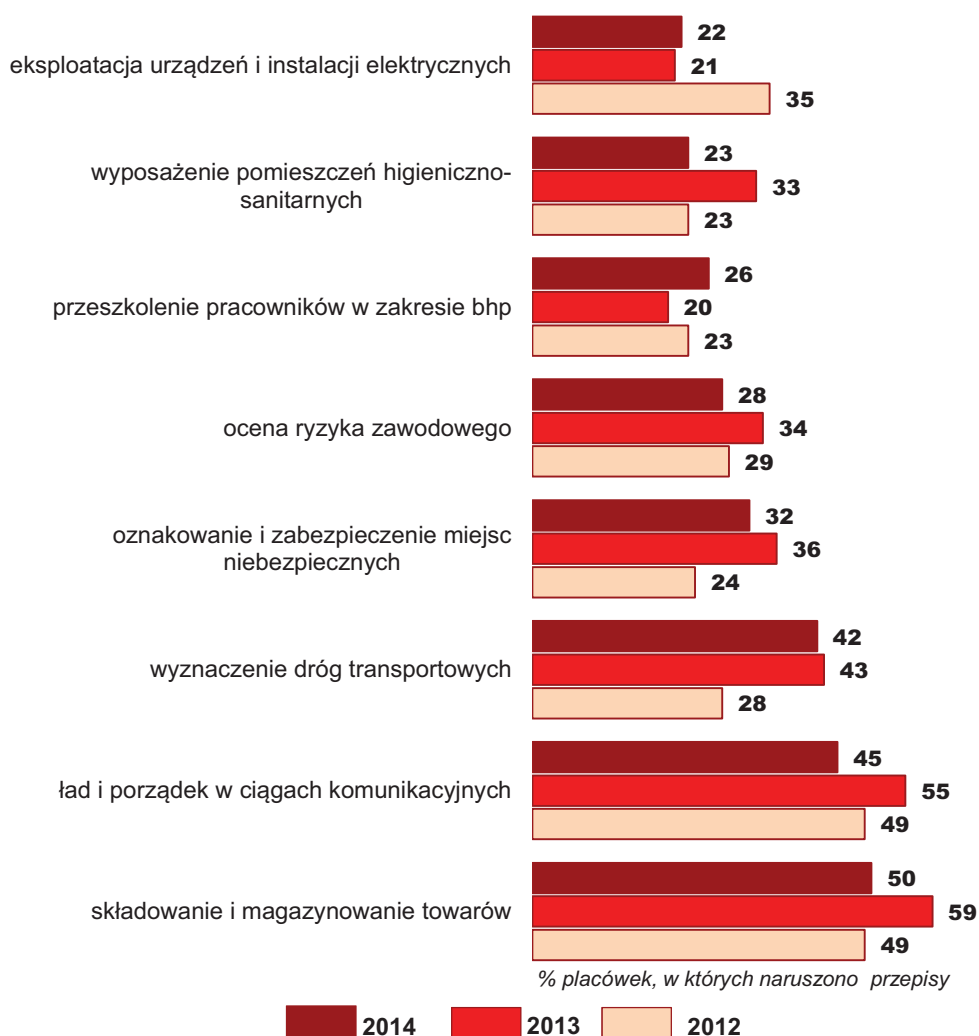
B. Bezpieczeństwo i higiena pracy

• Placówki wielkopowierzchniowe

Kontrolą objęto 108 placówek u 65 pracodawców.

Najczęściej ujawniane w roku sprawozdawczym nieprawidłowości, podobnie jak w latach poprzednich, polegały na niewłaściwym **składowaniu i magazynowaniu towarów** oraz **braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych**. Naruszenia te wynikają 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 wewnątrzzakładowego oraz ewentualnej ewakuacji pracowników i innych osób (klientów) w przypadku pożaru. Niewłaściwie składowany towar na regałach stwarza również zagrożenia wypadkowe dla pracowników i klientów.

Wykres 72. Placówki wielkopowierzchniowe – naruszenia przepisów z zakresu bhp



Źródło: dane PIP

Wiele zastrzeżeń budził również **stan bezpieczeństwa ruchu pieszego i wózków** – nie wyznaczono ciągów komunikacyjnych, nie oznakowano miejsc niebezpiecznych.

Wyniki kontroli wskazują na wzrost nieprawi-

dłowości w zakresie przeszkolenia pracowników w dziedzinie bhp - 8% pracowników objętych kontrolą dopuszczono do pracy bez przeszkolenia wstępnego (taki sam odsetek dotyczył pracowników, którzy nie odbyli wymaganego szkolenia okresowego).

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

W placówkach wielkopowierzchniowych przybywa sprzętu zmechanizowanego (posiadającego własny napęd) do transportu. Zmniejsza się więc obciążenie pracowników wynikające z **ręcznego przemieszczania ciężarów**. Przypadki przemieszczania przez kobiety towarów o ponadnormatywnej masie ujawniono w co dziesiątej placówce (dotyczyło 12 kobiet na 871 objętych kontrolą).

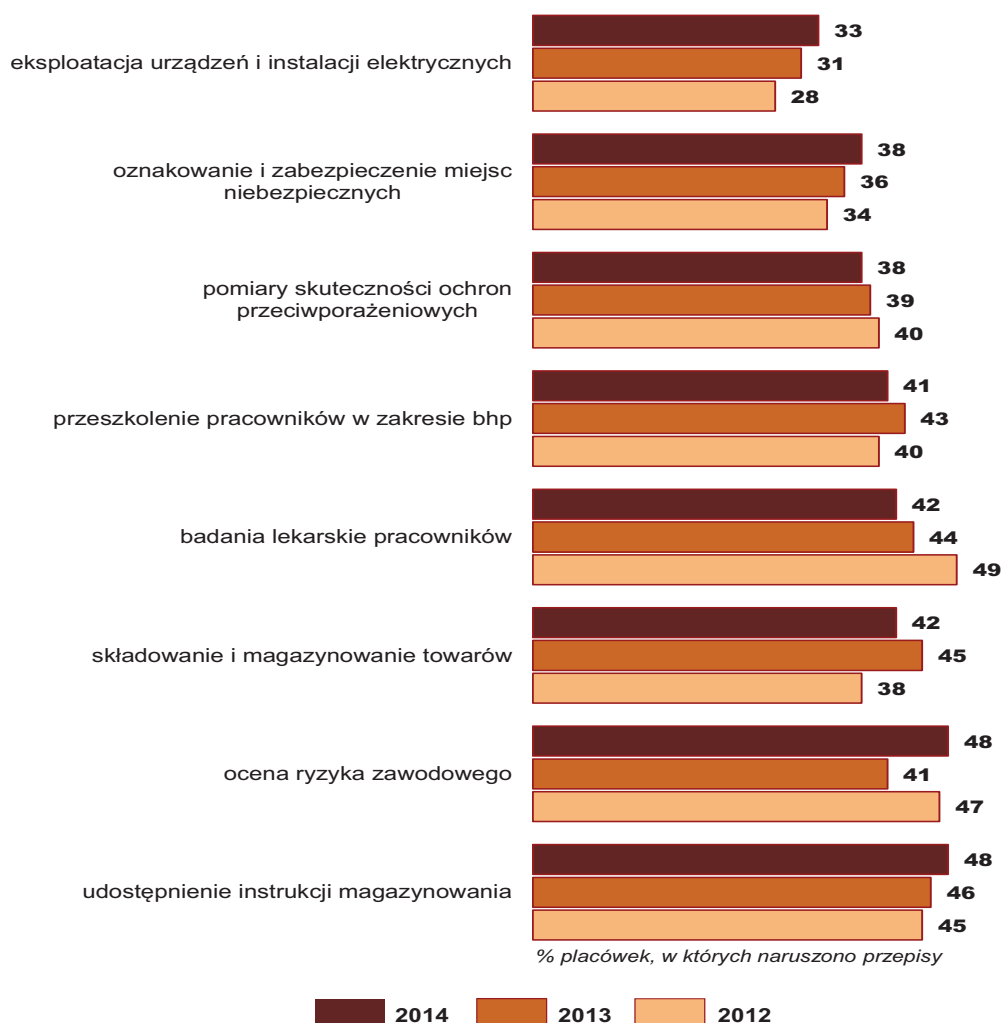
- **Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)**

Kontrolą objęto 495 placówek u 490 pracodawców.

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich nie zanotowano w roku sprawozdawczym poprawy. Nieprawidłowości dotyczyły szczególnie takich zagadnień, jak:

- **przygotowanie pracowników do pracy** (6% pracowników objętych kontrolą nie odbyło szkoleń wstępnych, a 14% - okresowych; 10% pracowników nie posiadało aktualnego orzeczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na danym stanowisku),
- **magazynowanie i składowanie towarów**, w tym brak instrukcji magazynowania i bezpiecznego wykonywania prac,
- **udokumentowana ocena ryzyka zawodowego** na stanowiskach pracy (nieprawidłowość dotyczyła co piątego pracownika),
- **eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych** oraz pomiary skuteczności ochron przeciwporażeniowych.

Wykres 73. Mniejsze placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu bhp



Źródło: dane PIP

Problemem stwierdzonym w 29% placówek były ponadto nieprawidłowości w wyposażeniu pracowników w **odzież i obuwie robocze**. Dotyczyły 19% pracowników objętych kontrolą.

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

Stan przestrzegania przepisów bhp w placówkach wielkopowierzchniowych budzi mniej zastrzeżeń niż w pozostałych placówkach (mniejszych).

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

- zła organizacja pracy oraz brak właściwego nadzoru nad pracownikami i sposobem wykonywania przez nich pracy;
- lekceważenie spraw bhp przez pracodawców i kadrę kierowniczą (premiowane jest szybkie wykonanie zadania przez pracownika, a nie zgodne z przepisami bhp);
- 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 pracowników zatrudnionych przy innej pracy lub specjalistów z zewnątrz;
- niedostateczny stan zatrudnienia na poszczególnych zmianach.

Pracodawcy tłumaczyli uchybienia trudnościami finansowymi, dużą rotacją pracowników i lekceważeniem przez nich przepisów bhp.

W związku z nieprawidłowościami, zarówno w obszarze prawnej ochrony pracy, jak i bhp, stwierdzonymi w **placówkach wielkopowierzchniowych** inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 1 024 **decyzje** dot. bhp;
- ✓ skierowali do pracodawców 670 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 14 **poleceń** ustnych;

- ✓ ukarali 24 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 27,4 tys. zł;
- ✓ wobec 34 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ w 2 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Natomiast w **mniejszych placówkach handlowych**:

- ✓ wydali 3 726 **decyzji** dot. bhp oraz 4 nakazujące wypłatę należności na kwotę 3,7 tys. zł;
- ✓ skierowali do pracodawców 3 182 **wnioski** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 129 **poleceń** ustnych;
- ✓ ukarali 110 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 123,7 tys. zł;
- ✓ wobec 156 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 12 wniosków o ukaranie;
- ✓ w 1 przypadku zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielali także **porad** prawnych, technicznych oraz dotyczących legalności zatrudnienia. W super- i hipermarketach udzielono 336 takich porad, w mniejszych placówkach 678.

* * *

Kompleksowe kontrole placówek handlowych prowadzone są przez inspektorów PIP już od 1999 r. **W placówkach wielkopowierzchniowych, należących do dużych sieci handlowych, systematycznie kontrolowanych, nieprawidłowości stwierdzone są sporadycznie i dotyczą niewielkich grup pracowników.** Przyczyną uchybień jest z reguły nie stosowanie się kierownictw sklepów do rozwiązań systemowych narzuconych przez centrale sieci lub zmiana obsady kierowniczej na osoby nieposiadające dostatecznego przygotowania, w szczególności w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy.

Nieprawidłowości w większej skali z reguły występują w placówkach niesieciowych lub też należących do stosunkowo krótko działających sieci, najczęściej o charakterze lokalnym.

Natomiast **skala i waga naruszeń ujawnianych w mniejszych placówkach handlowych nadal jest znacząca.** Spowodowane jest to zarówno dużą liczbą tych podmiotów, jak i częstymi zmianami właścicieli, kadry, likwidowaniem placówek i tworzeniem nowych – co utrudnia prowadzenie powtarzalnych, systematycznych kontroli.

Mając na uwadze uzyskane dotychczas efek-

ty, Państwowa Inspekcja Pracy kontynuować będzie działania prewencyjno-kontrolne w branży handlowej ze zwróceniem szczególnej uwagi na placówki nowo powstałe oraz takie, które ze względu na rodzaj poprzednio stwierdzonych nieprawidłowości, czy też zgłaszane skargi pracownicy, wymagają ponownej wizyty inspektora pracy.

9. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 5 278 kontroli na 2 775 budowach (w 2013 r. – 4 887 kontroli na 2 577 budowach). Kontrolowano budowy obiektów: mieszkalnych, biurowych, produkcyjnych, oświatowych, galerii handlowych, szpitali, hal widowiskowo-sportowych, hoteli oraz remonty, rozbiórki i modernizacje obiektów budowlanych. Zwracano

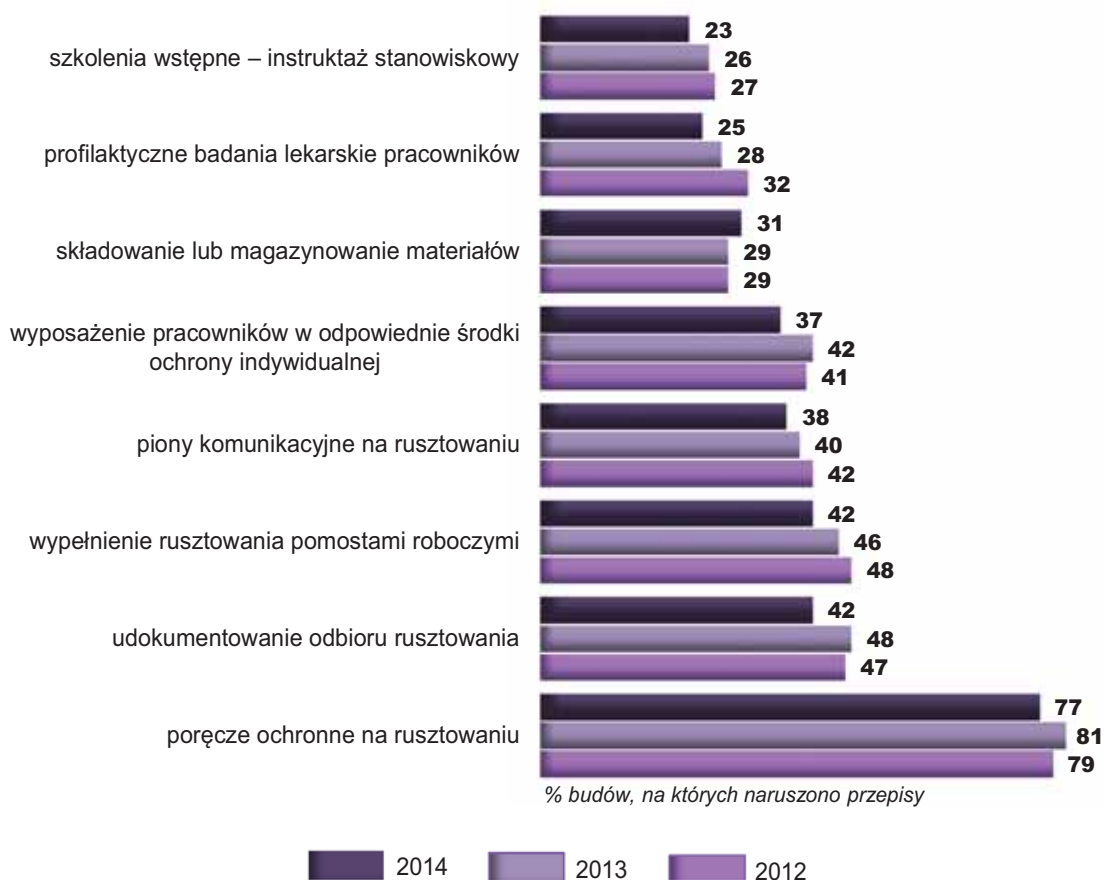
uwagę przede wszystkim na te rodzaje prac, które charakteryzowały się dużą liczbą nieprawidłowości stwierdzonych podczas wcześniejszych kontroli lub nasileniem zdarzeń wypadkowych. Przeprowadzone kontrole dotyczyły głównie spełniania wymagań bezpieczeństwa przy pracach na wysokości, w tym na rusztowaniach (3 150 kontroli na 1 525 budowach) oraz przy pracach ziemnych i w wykopach (755 kontroli na 543 budowach).

Ze względu na wysoką skalę nieprawidłowości stwierdzanych w poprzednich latach - większość kontroli zrealizowano na terenie małych i średnich budow.

Objęte kontrolą podmioty (4 344) zatrudniały łącznie ponad 45,8 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 42,7 tys. pracowników.

Wśród kontrolowanych dominowały mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o kilkuosobowym zatrudnieniu (73%) oraz inne małe zakłady, tj. o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (24%). Tylko 3% kontroli dotyczyło podmiotów zatrudniających powyżej 49 pracujących.

Wykres 74. Tereny budow – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Skala stwierdzonych w 2014 r. naruszeń przepisów bhp – w porównaniu z rokiem poprzednim – jest nadal duża.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **prac na rusztowaniach**. Prace z użyciem rusztowań wykonywane były na 55% budów, przy czym na prawie połowie stwierdzono brak odbioru 1 362 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 zwracali też uwagę na nieprawidłowe poręcze ochronne przy pomostach roboczych rusztowań lub ich brak (2 964 rusztowania). Stwierdzali niewłaściwe wypełnianie rusztowań pomostami roboczymi lub ich brak (1 551 rusztowań), a także brak zakotwień do stałych elementów obiektu (209 rusztowań) oraz brak pionów komunikacyjnych (1029 rusztowań). Spowodowane to było również nieprzeprowadzaniem okresowych kontroli rusztowań.

Dopuszczano do użytkowania, zwłaszcza u małych przedsiębiorców - stare, zużyte technicznie rusztowania, przede wszystkim typu warszawskiego. Ze względu na wysokie koszty pracodawcy z tych zakładów rzadko decydują się na montaż rusztowań przez wyspecjalizowane firmy, których pracownicy mają uprawnienia montażystów rusztowań.

Nadal dużo zastrzeżeń dotyczyło wykonywania **prac na wysokości**, które należą do jednych z najbardziej niebezpiecznych, stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia. Wśród stwierdzonych nieprawidłowości uwagę zwracają **nieprawidłowe środki ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości**: balustrady lub ich brak (67% budów), niezabezpieczenie dojsć i przejść oraz klatek schodowych (57% budów), niezabezpieczenie otworów technologicznych przed upadkiem z wysokości (55% budów) oraz **niewyposażanie pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej głowy** (1 561 pracowników) i chroniące przed upadkiem z wysokości (693 pracowników). Zaniedbania te najczęściej wynikały z nieuwzględnienia prac zabezpieczających w harmonogramie wykonywania robót budowlanych; lekceważenia tzw. krótkotrwałych zagrożeń, które znikną samistnie wraz z zakończeniem prac na wysokości. Wymienione nieprawidłowości powtarzały się na różnych kondygnacjach wznoszonych obiektów.

Należy zaznaczyć, że brak zabezpieczeń na stanowiskach pracy wiąże się z tolerowaniem odstępstw od wymagań bhp przez osoby z nadzoru odpowiedzialne za ochronę pracy, które mają na uwadze

przede wszystkim realizację procesu budowlanego.

Stwierdzano również **brak wygradzenia i oznakowania stref niebezpiecznych**, zarówno przy wykonywaniu prac na wysokości - na rusztowaniach lub z wykorzystaniem sprzętu do transportu pionowego w miejscach ogólnie dostępnych), jak i przy pracach ziemnych i w wykopach (38% budów). Nadal wykonywano **roboty w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu** (brak odpowiedniego obudowania lub skarpowania - 39% budów). Wykonawcy często nie mieli wiedzy dotyczącej kategorii gruntu, w którym wykonywali wykopy. Zdarzało się, że urobek z wykopu nie był wywożony poza miejsce jego wydobycia, tylko składowany przy krawędzi wykopu i obciążał jego nieumocnione ściany (35% budów). Brak było też prawidłowo wykonanych zejść (wejść) do wykopów (23% budów). Również w tych przypadkach, w ocenie inspektorów pracy, głównym powodem nieprawidłowości była chęć obniżenia kosztów robót.

Wśród nieprawidłowości dot. **eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych** najczęściej stwierdzano niezabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi (34% budów).

Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót nie zapewniło 1 248 pracodawców – wykonawców robót budowlanych. Natomiast 161 pracodawców prowadziło roboty budowlane niezgodnie z opracowanymi instrukcjami.

Powyższym naruszeniem prawa, bezpośrednio rzutującym na stan bezpieczeństwa robót budowlanych, towarzyszyły także inne – związane z **przygotowaniem zatrudnionych do pracy**, jak dopuszczanie do pracy bez niezbędnego przeszkolenia w dziedzinie bhp - instruktażu stanowiskowego (1 854 pracowników) i bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w tym do pracy na wysokości (1 422 pracowników). **Stwierdzano przypadki fałszowania zaświadczeń lekarskich i szkoleń** stanowiskowych w zakresie bhp.

Pracodawcy średnich i dużych firm z reguły wyposażali pracowników w **odzież i obuwie robocze**. W małych firmach pracodawcy często wypłacają ekwiwalent pieniężny na zakup odzieży i obuwia roboczego, co nie zawsze przynosi oczekiwany skutek (603 pracowników skontrolowanych firm nie posiadało odzieży i obuwia roboczego).

Naruszenia prawa polegające na **zatrudnianiu bez wymaganych kwalifikacji** - do obsługi maszyn i urządzeń budowlanych - dotyczyły łącznie 808 pracowników, a 75 nie miało upraw-

nień do obsługi urządzeń poddodorowych. Zdarzały się przypadki fałszowania uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych.

Pracodawcy nie dokonali **oceny ryzyka zawodowego** związanego z pracą w odniesieniu do stanowisk pracy, na których pracowało 446 pracowników.

Nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy dotyczyły głównie małych firm działających od niedawna na rynku budowlanym.

Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót nie zapewniono 7 019 pracownikom.

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

W ramach współpracy z innymi organami przeprowadzono na budowach: **kontrole wspólne**, w tym z przedstawicielami: nadzoru budowlanego – 17, policji – 6, związków zawodowych – 2, straży granicznej – 1, inspekcji sanitarnej – 1, ZUS – 1; **kontrole na wniosek innych organów**, w tym: nadzoru budowlanego – 15, straży granicznej – 3, urzędu pracy – 3, policji – 2, urzędu skarbowego – 2, urzędu dozoru technicznego – 1, straży miejskiej – 1.

Inspektorzy skierowali ponadto **pisma informujące** o stwierdzonych naruszeniach przepisów: 70 – do nadzoru budowlanego, 61 – do organów państwowych i samorządowych, 50 – do ZUS, 24 – do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy, 37 – do urzędu dozoru technicznego, 23 – do urzędu skarbowego, 22 – do policji, 17 – do związków zawodowych, 12 – do funduszu pracy, 9 – do urzędu pracy, 8 – do prokuratury, 5 – do straży granicznej, 5 – do społecznej inspekcji pracy, 1 – do straży pożarnej, 1 – do inspekcji sanitarnej.

Ze względu na rażące naruszenia przepisów bhp, ujawnione podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy skierowali 49 wniosków do ZUS **o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe.**

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 29 553 **decyzje** ogółem, w tym:
 - 2 499 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 1 897 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 1 194 decyzje **skierowania do innych prac** 2 555 osób,
 - 208 decyzji **zakazania** wykonywania prac,
 - 14 522 decyzje z **rygorem natychmiastowej wykonalności** na podstawie art. 108 Kpa, ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego;

wey wykonalności na podstawie art. 108 Kpa, ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego;

- ✓ skierowali do pracodawców 1 630 **wniosków** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 2 084 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 2,4 mln zł;
- ✓ wobec 791 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 49 wniosków o ukaranie;
- ✓ w 6 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W wyniku zastosowanych środków prawnych usunięta została większość nieprawidłowości na kontrolowanych budowach. Ok. 78 % nieprawidłowości zostało zlikwidowanych w trakcie kontroli w wyniku wydania decyzji ustnych. Oznacza to, że pracodawcy mogli je wykonać niewielkim nakładem środków i w krótkim czasie, ponieważ były one głównie wynikiem zaniedbań organizacyjnych. Jednak w wielu przypadkach kontrolowanych budowów pomimo zastosowanych środków prawnych, **nie osiągnięto niestety trwałych efektów**. Błędy wyeliminowane na jednym etapie budowy pojawiały się u tego samego pracodawcy na dalszym etapie tej budowy lub na innej, kolejnej budowie. Stąd też, oprócz opisanych wyżej kontroli służących kompleksowej ocenie stanu bezpieczeństwa w budownictwie, inspektorzy pracy prowadzili w tej branży **krótkie kontrole skoncentrowane na nieprawidłowościach stwarzających bezpośrednie zagrożenia** dla życia lub zdrowia pracujących. Zależnie od potrzeb były one powtarzane u tego samego pracodawcy w następnych dniach lub tygodniach w celu wyegzekwowania trwałej likwidacji zagrożeń. W roku sprawozdawczym przeprowadzono **2 861** krótkich kontroli powtarzanych wielokrotnie aż do uzyskania założonego celu - trwałego wyeliminowania nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenia oraz respektowania podstawowych wymagań przepisów bhp. Łącznie inspektorzy pracy wydali 13,8 tys. **decyzji**, w tym 2 122 decyzje **wstrzymania prac**, 1 256 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**, 1 109 decyzji **skierowania** 2,5 tys. pracowników do **innych prac**, a także 6,1 tys. **decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności** ze względu na ochronę zdrowia lub życia pracujących (na podstawie art. 108 Kpa).

Na winnych popełnienia wykroczeń inspektorzy nałożyli 2 tys. grzywn w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 2,2 mln zł, a do **sądu** skierowali 26 wniosków o ukaranie. Ze względu na rażące naruszenia przepisów bhp ujawnio-

ne podczas dwóch kolejnych kontroli inspektorzy skierowali 51 wniosków do ZUS **o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe.**

W ramach współpracy z innymi organami nadzoru i kontroli przeprowadzono na budowach 7 kontroli wspólnych z: policją – 4, nadzorem budowlanym – 2 oraz strażą miejską – 1. Inspektorzy PIP przeprowadzili również 8 kontroli na wniosek innych organów, w tym: policji – 5, straży miejskiej – 1, urzędu pracy – 1 i prokuratury – 1.

Konsekwentne stosowanie formy krótkich kontroli na budowach jest skutecznym sposobem eliminowania najczęściej występujących nieprawidłowości o charakterze bezpośrednich zagrożeń. W wyniku krótkich kontroli powtarzanych wielokrotnie na niebezpiecznych budowach wyegzekwowano w II półroczu 2014 r. trwałą likwidację zagrożeń u 180 pracodawców. Na jedną taką kontrolę przypadały tylko 2 nieprawidłowości (niepowodujące bezpośrednich zagrożeń), natomiast w grupie kontroli wcześniej przeprowadzonych wskaźnik ten był 2,5-krotnie wyższy i wynosił 5 nieprawidłowości (w tym aż 4 skutkujące zagrożeniami dla życia lub zdrowia pracujących).

Podobnie jak w latach poprzednich **pracodawcy tłumaczyli zaistniałe naruszenia trudnościami ekonomicznymi**, wynikającymi z braku płynności finansowej spowodowanej niewywiązywaniem się inwestorów ze zobowiązań finansowych, braku zamówień lub niskich cen dyktowanych przez konkurencję, a także dużą rotacją pracowników. Wiązało się to z koniecznością 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 czy szalunku do zabezpieczeń ścian wykopów wiąże się z dużymi kosztami). Również trudno jest im pozyskać osoby z uprawnieniami kwalifikacyjnymi ze względu na wysokie wymagania płacowe.

Pracodawcy zarządzający jednoosobowo firmą o kilkuosobowym zatrudnieniu tłumaczyli niemożność zapewnienia skutecznego nadzoru nad pracownikami koniecznością wykonywania innych prac związanych z działalnością gospodarczą.

W ocenie inspektorów pracy **przyczyną** nieprawidłowości jest z jednej strony **ograniczenie wydatków** na organizację bezpiecznych stanowisk pracy, a z drugiej **tolerowanie na co dzień stanu nieprzestrzegania podstawowych zasad i przepisów bhp.** Powoduje to zjawisko **przerzucania odpowiedzialności za stan bhp na podwykonawców**, którzy mają dużo mniejsze możliwości organizacyjne i finansowe.

Inspektorzy wskazują także na **nierzetelne wykonywanie zadań przez służbę bhp**, tj. na brak przeglądów warunków pracy na budowie.

Wysokie bezrobocie również ma negatywny wpływ na podejście pracodawców do kwestii zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z kolei **pracujące osoby ograniczają swoje wymagania i godzą się na gorsze warunki**, chcąc się utrzymać w pracy.

Zatrudniane są osoby, które wcześniej nie miały styczności z branżą budowlaną. Coraz więcej pracodawców szuka oszczędności poprzez **stosowanie innych form zatrudnienia niż stosunek pracy**, tzn.: umów cywilnoprawnych oraz umów z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą na własny rachunek (tzw. samozatrudnianie). Osoby te często nie stosują się do przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy, uznając że prawo pracy ich nie dotyczy.

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 powodują zwykle niewłaściwy nadzór na budowie (kierownik budowy nie przebywa stale na budowie). Najwięcej tego typu nieprawidłowości występuje na małych budowach.

Niewłaściwy nadzór nad prowadzonymi pracami oraz tolerowanie nieprzestrzegania przepisów wynikają również z faktu, iż **wiele firm budowlanych nie posiada odpowiedniego wyposażenia sprzętowego** oraz przygotowania organizacyjnego do sprawnego i bezpiecznego wykonywania robót.

Stan bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach jest zróżnicowany i zależy od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, wiedzy pracodawców i kierowników budów o występujących zagrożeniach, dyscypliny technologicznej oraz fachowości pracowników.

Przyjęte zasady nadzoru i kontroli dużych inwestycji polegające na **cyklicznych spotkaniach z inwestorami, projektantami, kierownictwem budowy, a także z wykonawcami** na poszczególnych

etapach realizacji inwestycji, sprzyjają zaangażowaniu wszystkich uczestników procesu budowlanego w zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. W czasie kontroli takich budów inspektorzy stwierdzali niejednokrotnie podejmowanie przez inwestorów i wykonawców działań o charakterze organizacyjnym i technicznym znacząco podnoszących poziom bezpieczeństwa pracy.

Dla wszystkich zainteresowanych bezpieczeństwem pracy w budownictwie organizowano **seminaria, szkolenia** oraz **konferencje** w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy lub miejscach wskazanych przez partnerów wspierających działania PIP.

Odbyło się posiedzenie **Rady Głównego Inspektora Pracy ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie**, poświęcone możliwości zwiększenia oddziaływania organów nadzoru i kontroli oraz partnerów społecznych na stan bezpieczeństwa i warunków pracy w sektorze budowlanym. Ze względu na to, że wypadków przy pracy na terenach budów jest wciąż zbyt dużo, należy poszukiwać nowych metod działania uwzględniających charakterystyczne dla budownictwa czynniki zagrożeń, które wpłyną na znaczącą poprawę warunków i bezpieczeństwa pracy oraz poziom przestrzegania przepisów bhp. Ustalono, że w 2015 r. zorganizowana zostanie ogólnokrajowa konferencja z udziałem przedstawicieli organów i instytucji państwowych, organów nadzoru i kontroli, stowarzyszeń i organizacji branżowych, partnerów społecznych, na której w formie wyodrębnionych bloków tematycznych uczestnicy dokonają wymiany poglądów i propozycji skutecznych działań służących ograniczeniu wypadków w budownictwie. Przedstawiono również diagnozę stanu wypadkowości w budownictwie na podstawie kontroli PIP.

W 2015 r. będą kontynuowane działania nadzorczo-kontrolne w zakresie prac na wysokości, w tym na rusztowaniach, oraz przy pracach ziemnych i w wykopach. Pracodawcy lekceważący obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, zostaną poddani kolejnym kontrolom inspektorów PIP. Nadal będą prowadzone kontrole zagrożeń wynikających z „łańcucha podwykonawców” (kiedy generalnego wykonawcę dzieli od podwykonawcy nawet kilkunastu pośredników). Działalność kontrolno-nadzorcza wsparta zostanie też specjalnymi programami prewencyjno-informacyjnymi skierowanymi do pracodawców i pracowników z branży budowlanej.

Oprócz działań kontrolnych prowadzony był także program prewencyjno-informacyjny w budownictwie. Informacje o programie zawarte są w **rozdziale VII Sprawozdania**.

B. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

Przeprowadzono 857 kontroli dotyczących 452 budów odcinków autostrad, dróg ekspresowych, krajowych, gminnych, obwodnic, mostów, wiaduktów, linii tramwajowych; przebudowy i remontów dróg, węzłów komunikacyjnych, przejść podziemnych oraz sieci wodociągowej i kanalizacji sanitarnej, magistrali ciepłowniczych w pasach drogowych (w 2013 r. – 824 kontrole dot. 441 budów). Kontrolą objęto łącznie 659 podmiotów, zatrudniających 12 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 10,5 tys. pracowników.

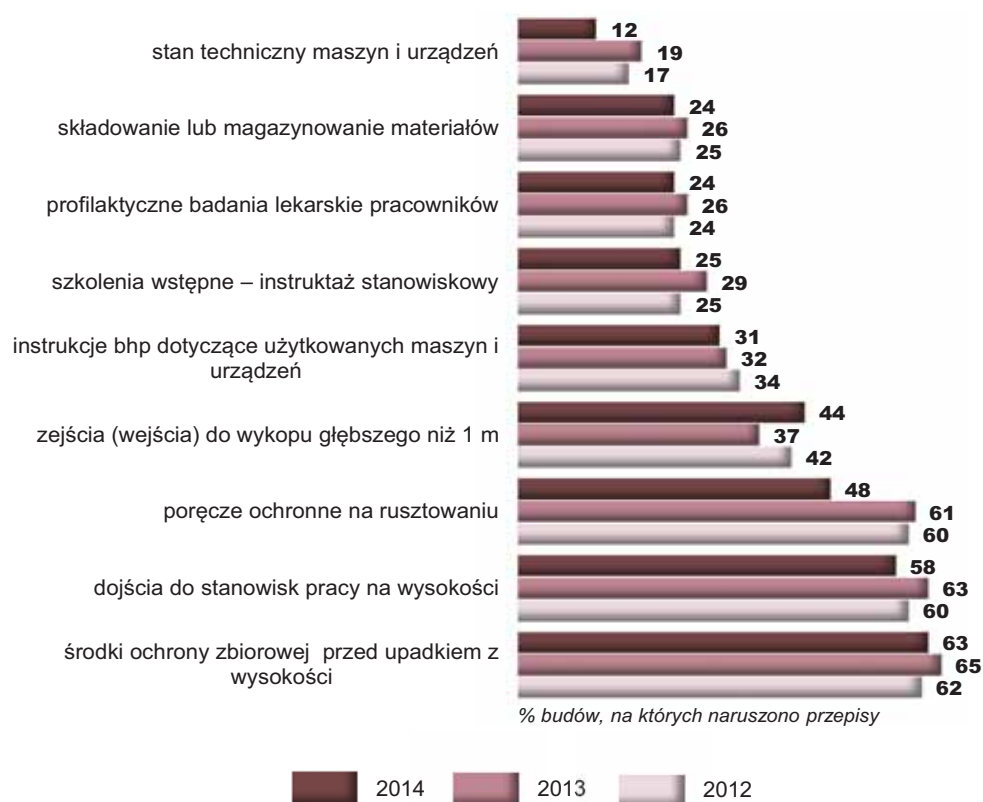
Wśród kontrolowanych dominowały mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o kilkusobowym zatrudnieniu (64%) oraz inne małe zakłady, tj. o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (30%). Tylko 6% kontroli dotyczyło podmiotów zatrudniających powyżej 49 pracujących.

Budownictwo drogowe i mostowe charakteryzuje się **wysokim stopniem ryzyka zawodowego i wypadkowego** ze względu na specyfikę stosowanych technologii, warunki atmosferyczne, zmienność frontu robót, częste wykonywanie prac na terenie otwartym, pozbawionym infrastruktury technicznej. Przebudowa lub remont nawet niewielkiego odcinka drogi lokalnej to prowadzenie prac na pasie ruchu jedynie czasowo wyłączonym, w bezpośrednim sąsiedztwie poruszających się pojazdów samochodowych i pieszych usiłujących pokonać dodatkowe przeszkody.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że od lat powtarzają się nieprawidłowości tego samego rodzaju. **Najwięcej zastrzeżeń dotyczyło zabezpieczenia oraz oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych** (nieprawidłowe bądź ich brak – 65% budów), np. przy pracach remontowo-modernizacyjnych na zamkniętych lub ograniczonych odcinkach czynnego ruchu drogowego, w wykopach, budowanych studzienkach, w pobliżu pracujących specjalistycznych maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych. Takie nieprawidłowości stwarzają zagrożenia wypadkowe, szczególnie w miejscach ogólnie dostępnych, zarówno dla osób wykonujących te prace, jak i osób postronnych.

Nadal **dominują nieprawidłowości przy wykonywaniu prac na wysokości** (58% budów); dotyczą one środków ochrony zbiorowej (nieprawidłowe balustrady lub ich brak), zabezpieczenia dojeżdżać i przejść do stanowisk pracy oraz zabezpieczenia otworów technologicznych.

Wykres 75. Budowa i remonty dróg i mostów – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Roboty ziemne wystąpiły na 38% budów. Nieprawidłowości dotyczące **robót ziemnych** polegały na braku zabezpieczenia ścian wykopów przed obsunięciem się gruntu (51 % budów), a także na braku właściwych i odpowiednio rozmieszczonych bezpiecznych zejść do wykopu (44% budów) oraz na nieprawidłowym składowaniu urobku i materiałów w pobliżu wykopu (33% budów).

O braku odpowiedniego nadzoru, a także o lekceważeniu zagrożeń przez samych pracowników, świadczy też **niewyposażenie w środki ochrony indywidualnej** (łącznie 862 osoby, w tym w 62 przypadkach problem dotyczył ochron przed upadkiem z wysokości, a w 60 – ochronników słuchu przy obsłudze maszyn drogowych oraz w 38 – odzieży ochronnej o barwach ostrzegawczych i wyposażonych w elementy odblaskowe) lub ich niestosowanie przez pracowników (łącznie 516 osób, w tym w 236 przypadkach chodziło o ochrony głowy - hełmy, a w 55 – o ochronniki słuchu oraz w 37 – o ochrony przed upadkiem z wysokości).

Nadal przy prowadzeniu robót liniowych stwierdzano **brak pomieszczeń higieniczno-**

sanitarnych (prawie na co trzeciej kontrolowanej budowie). Problem dotyczył zwłaszcza budów realizowanych na długim, rozciągniętym terenie, do których pracownicy dowożeni byli z siedzib firm.

W dalszym ciągu stwierdzano nieprawidłowości także w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**. Instruktażowi stanowiskowemu nie zostało poddanych 340 osób, a 237 pracowało bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na określonym stanowisku.

Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót nie zapewniło 224 pracodawców, a 40 prowadziło prace niezgodnie z instrukcją, co zwykle generowało niewłaściwy sposób wykonywania prac, w tym również prac szczególnie niebezpiecznych.

Zaznaczyć należy, że **215 osób** obsługujących maszyny i urządzenia budowlane **nie posiadało wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych** do ich obsługi. Często osoby obsługujące oraz nadzorujące nie wiedziały nawet o obowiązku posiadania odrębnych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych.

Pracodawcy nie dokonali **oceny ryzyka zawodowego** w odniesieniu do stanowisk pracy, na których pracowało 176 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.

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 (przede wszystkim w maszyny budowlane do prac ziemnych i drogowych) i technologie.

Na budowach, które były objęte stałym nadzorem inspektora pracy, stwierdzano znaczącą poprawę warunków pracy. Były to wspólne działania inspektora i generalnego wykonawcy skutkujące przewidywaniem oraz natychmiastowym i stałym eliminowaniem zagrożeń przez samych wykonawców oraz koordynatora budowy. Poprawa warunków pracy na tych budowach przekładała się bezpośrednio na zmniejszenie liczby wypadków śmiertelnych bądź całkowite ich wyeliminowanie.

Kontrolowani pracodawcy podkreślali, że obowiązujące przepisy nakładają zbyt wiele wymogów formalnych, które muszą być spełnione (m.in. sporządzanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, dokonanie oceny ryzyka zawodowego, uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi maszyn i urządzeń budowlanych). Tłumaczyli też, iż z uwagi na znaczny obszar, na którym prowadzone są prace (liniowość robót), nie ma możliwości zapewnienia skutecznego nadzoru nad pracownikami. W ocenie pracodawców obecna sytuacja rynkowa powodująca niską wycenę robót budowlanych, opóźnienia zapłat za wykonane prace mają wpływ na jakość wyposażenia technicznego, w tym środków niezbędnych do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

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 indywi-

dualnej), wynikająca m.in. z niewłaściwego przygotowania zawodowego osób trafiających do pracy w tej branży. Wskazywali również, że osoby nadzorujące nie miały wyrobionych prawidłowych nawyków i bezpiecznych zachowań (kultura bezpiecznej pracy).

W ocenie inspektorów pracy przyczyną nieprawidłowości jest brak wdrażania podstawowej wiedzy i kultury bezpieczeństwa pracy już na etapie szkolnictwa zarówno zawodowego, jak i wyższego.

Inspektorzy pracy zwracali także uwagę, że pomijano wcześniejszą fazę przygotowywania i organizowania robót budowlanych, czego wynikiem było **rutynowe i ogólnikowe opracowywanie planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia**, instrukcji bezpiecznego wykonywania robót oraz oceny ryzyka zawodowego; uniemożliwiało to eliminację zagrożeń już na etapie planowania procesu budowlanego.

Bardzo istotną przyczyną nieprawidłowości jest brak odpowiedzialności inwestora za stan bezpieczeństwa pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, odpowiedzialność taką ponoszą przede wszystkim wykonawcy (przedsiębiorcy). Inwestor wymusza najniższą cenę za wykonywanie prac budowlanych, co skutkuje oszczędnościami na bezpieczeństwie pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 3 771 **decyzji** ogółem, w tym:
 - 207 decyzji **wstrzymania prac,**
 - 77 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn,**
 - 284 decyzje **skierowania do innych prac** 474 pracowników,
 - 15 decyzji **zakazania wykonywania prac,**
 - 1 637 decyzji **z rygorem natychmiastowej wykonalności** na podstawie art. 108 Kpa, nadanym ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego;
- ✓ skierowali do pracodawców 351 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 259 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę prawie 300 tys. zł;
- ✓ wobec 141 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego;**
- ✓ do **sądu** skierowali 2 wnioski o ukaranie.

Ponad 74% nieprawidłowości zostało zlikwidowanych w trakcie kontroli w wyniku wydania decyzji ustnych. Były to przede wszystkim nieprawidłowości stwarzające bezpośrednie

zagrożenia dla zdrowia lub życia pracujących.

W ramach współpracy z innymi organami, o różnym zakresie działania i uprawnień, przeprowadzono na budowach **kontrole na wniosek innych organów**, w tym: związków zawodowych – 2, policji – 1, urzędu dozoru technicznego – 1, straży granicznej – 1.

Inspektorzy pracy skierowali ponadto **pisma informujące** o naruszeniach przepisów bhp: 13 – do organów państwowych i samorządowych, 9 – do związków zawodowych, 7 – do nadzoru budowlanego, 5 – do społecznej inspekcji pracy, 4 – do policji, 3 – do urzędu pracy, 2 – do ZUS, 2 – do funduszu pracy, 2 – do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy, 1 – do urzędu skarbowego, 1 – do prokuratury, 1 – do straży granicznej.

W związku z rażącymi naruszeniami przepisów bhp stwierdzonymi podczas dwóch kolejnych kontroli inspektorzy skierowali jeden wniosek do ZUS o **podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

Oprócz kontroli prowadzono również działania prewencyjno-promocyjne w zakresie stosowania *dobrych praktyk* na budowach. Udzielano porad z zakresu organizacji prac i stanowisk pracy. W okręgowych inspektoratach pracy odbyły się posiedzenia rad ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie, na których omawiano wypadki oraz dyskutowano o problemach występujących w budownictwie.

W celu osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach w 2015 r.:

- nadal podejmowane będą działania na rzecz podnoszenia kultury pracy zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników,
- będą kontrolowane duże inwestycje, gdzie prace wykonuje wielu wykonawców oraz gdzie rozpoznano duże zagrożenia wynikające z charakteru zadania inwestycyjnego i przyjętych technologii.

Drogą do trwałej poprawy warunków pracy jest odpowiedzialne zaangażowanie zarówno pracodawców, jak i pracowników w tworzenie środowiska pracy zgodnego z przyjętymi standardami.

10. Ograniczenie narażenia pracowników zatrudnionych w warunkach przekroczenia norm czynników szkodliwych dla zdrowia (w szczególności pyłów) w podziemnych wyrobiskach zakładów górniczych

W 2014 r. inspektorzy pracy skontrolowali 33 zakłady górnicze (w tym: 29 kopalń węgla kamiennego, 1 kopalnię rudy miedzi, 1 kopalnię cynku i ołowiu, 1 kopalnię gipsu i anhydrytu oraz 1 kopalnię soli) zatrudniające łącznie 102,1 tys. pracowników. Do

kontroli wytypowano oddziały górnicze i usługowe (energomaszynowe, mechaniczne), których pracownicy wykonują pracę na stanowiskach o najwyższych przekroczeniach NDS i NDN czynników szkodliwych dla zdrowia. Celem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników w warunkach przekroczenia NDS i NDN oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących m.in. eliminacji lub ograniczenia czynników szkodliwych, stosowania środków ochrony indywidualnej oraz prowadzenia badań i pomiarów ww. czynników.

Najwięcej nieprawidłowości, co jest szczególnie rażące ze względu na ochronę zdrowia pracowników, odnosiło się do **zatrudniania w godzinach nadliczbowych na stanowiskach, na których występują przekroczenia NDN i NDS czynników szkodliwych** dla zdrowia. Nieprawidłowości dotyczyły co czwartego pracownika objętego kontrolą. Łącznie pracownicy przepracowali w tych warunkach 2 868 godzin nadliczbowych (m.in. w 1 zakładzie górniczym 24 pracowników przepracowało w godzinach nadliczbowych łącznie 992 godziny).

Kolejną często stwierdzaną nieprawidłowością było nieprzestrzeganie prawa do **odpoczynku tygodniowego**. Naruszenia odnosiły się do 74 pracowników (8,5% objętych kontrolą), przepracowali oni łącznie 2 377 godzin ponad dopuszczalny limit. Problemem było także nieprzestrzeganie prawa do **odpoczynku dobowego**. Dotyczyło to 51 pracowników (5,9% objętych kontrolą), w sumie przepracowali oni 174 godziny ponad obowiązującą ich normę dobową czasu pracy.

Sięganie po coraz głębsze i dalsze pokłady węgla powoduje wzrost temperatur oraz pogarszanie warunków klimatycznych w kopalniach. W 19 zakładach w wyrobiskach dołowych występowały warunki klimatyczne zobowiązujące pracodawcę do **skrócenia dobowej normy czasu pracy** do 6 godzin. Nieprzestrzeganie obowiązku dotyczyło 19 pracowników, którzy w sumie przepracowali w tych warunkach 75 godzin ponad dopuszczalny limit.

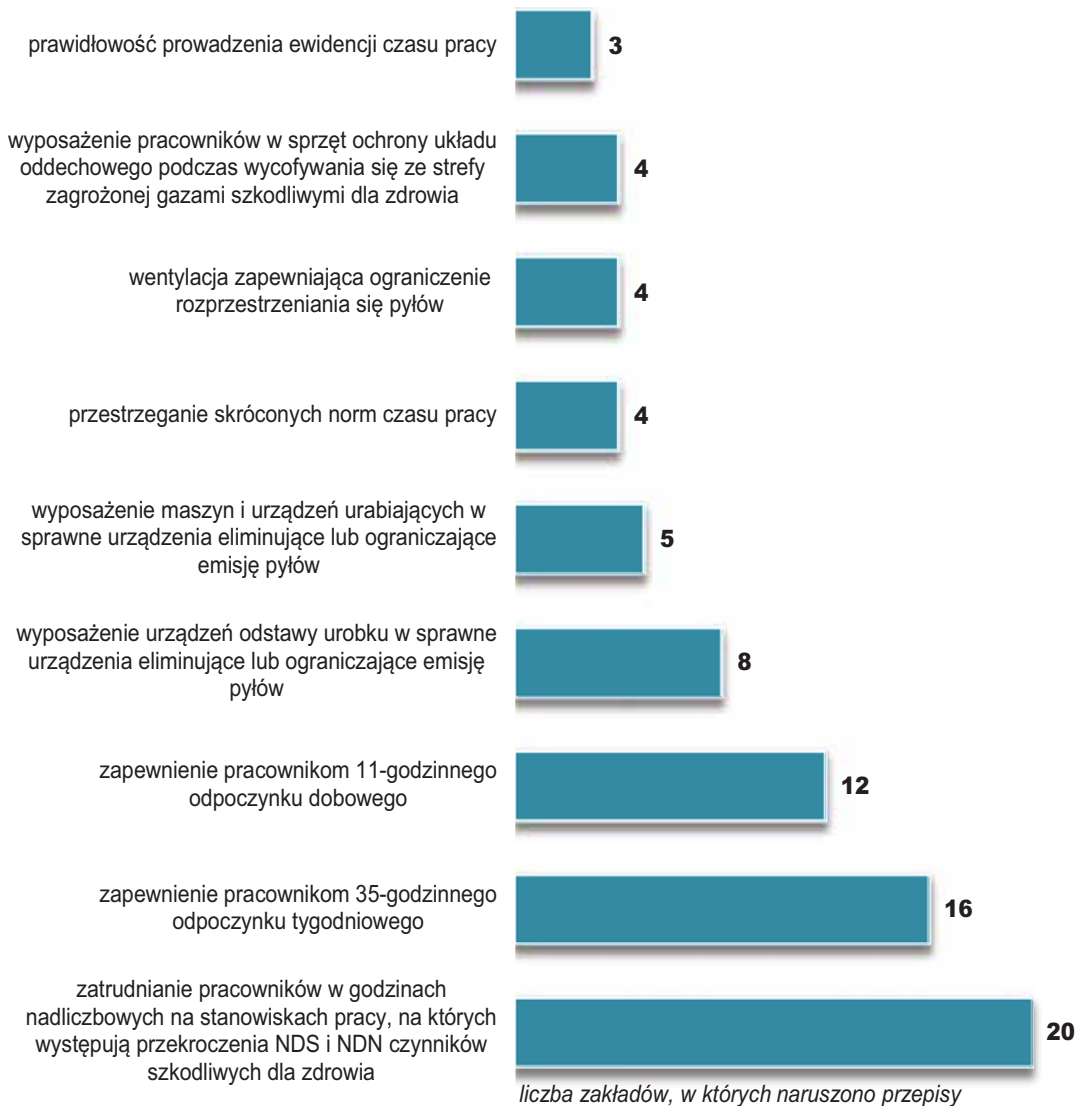
Zagadnienia **ewidencji czasu pracy** kontrolowano w 281 dokumentacjach. Nieprawidłowości najczęściej dotyczyły ewidencjonowania czasu pracy w sposób, który nie pozwalał jednoznacznie ustalić rzeczywistego czasu pracy na stanowisku, na którym przekroczone były normy natężeń i stężeń czynników szkodliwych.

Analiza wyników kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy wskazuje, że nieprawidłowości związane z pracą w godzinach nadliczbowych w warunkach przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych były najczęściej skutkiem

tego, że osoby odpowiedzialne za zatrudnianie pracowników na poszczególnych zmianach wiążą zakaz zatrudniania w takich warunkach, zawarty w art. 151 § 2 Kodeksu pracy, tylko z godzinami nadliczbowymi wynikającymi z przedłużenia dobowego wymiaru

czasu pracy w ramach jednej zmiany roboczej, czyli wykonywaniem pracy np. 9 godzin zamiast 7,5. Natomiast zakaz ten dotyczy zarówno wykonywania pracy ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, jak i obowiązujące pracownika normy czasu pracy.

Wykres 76. Podziemne zakłady górnicze – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

W związku z tym **najczęstsze przypadki zatrudniania w warunkach przekroczenia NDS i NDN w godzinach nadliczbowych wynika-**

ły z ponownego zatrudniania pracowników w tej samej dobie pracowniczej, pracy ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pra-

cy w przyjętym okresie rozliczeniowym lub ponad przeciętnie tygodniową normę czasu pracy. Godziny nadliczbowe przepracowane z tych powodów nie były utożsamiane z zakazem pracy w warunkach przekroczenia NDS i NDN.

Niezapewnienie odpowiednich odpoczynków dobowych i tygodniowych wynikało najczęściej z braku odpowiedniej liczby wysoko wykwalifikowanych pracowników (kombajnistów, sekcyjnych, rabunkarzy).

Kolejny przedmiot kontroli stanowiły **zagadnienia bezpieczeństwa pracy w warunkach przekroczenia NDS pyłów.** Inspektorzy skontrolowali skuteczność eliminacji lub ograniczenia czynników szkodliwych w miejscach ich powstawania, tj. w trakcie pracy maszyn urabiających (kombajnów ścianowych lub chodnikowych), urządzeń odstawy urobku (przenośniki taśmowe i zgrzebłowe). Kontrolą objęto również stan urządzeń wentylacyjnych. Prawidłowa praca tych urządzeń ma podstawowe znaczenie dla ochrony zdrowia pracowników. Stwierdzono wiele nieprawidłowości w tym zakresie. Dotyczyły one zwłaszcza instalowanych na ciągach odstawy urobku urządzeń ograniczających emisję pyłów (systemów zraszających). Ujawniono 21 nieprawidłowości (dot. 16% urządzeń objętych kontrolą), tj.: niesprawne systemy zraszania na przesypach przenośników oraz niedrożne dysze zraszające. Pięć urządzeń zraszających, zainstalowanych na urządzeniach urabiających (9 % objętych kontrolą), miało niesprawne układy dostarczania wody do zraszania lub wykryto w nich nieszczelności. Na 44 skontrolowane urządzenia i systemy wentylacyjne w 4 stwierdzono nieszczelności, które powodowały obniżenie sprawności działania wentylacji wyrobisk dołowych.

Kontrolą objęto **środki ochrony dróg oddechowych**, stosowane przez 581 pracowników, pod kątem m.in. doboru w zależności od rodzaju i stężenia pyłu występującego na zajmowanych przez nich stanowiskach. Nieprawidłowości wykryto w 2 zakładach. Jeden pracownik użytkował maskę przeciwpyłową o zbyt małym współczynniku filtracji. Ujawniono także nieaktualny wykaz masek przeciwpyłowych stosowanych w zakładzie (dotyczyło 26 pracowników). Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zaopatrzenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

We wszystkich zakładach objętych kontrolą pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dołowych mieli obowiązek posiadania przy sobie aparatów przeznaczonych do ochrony układu oddechowego podczas wycofywania się (ucieczki) ze strefy zagrożonej gazami szkodliwymi dla zdrowia oraz ze względu na niską zawartość tlenu. Uchybienia odnosiły się do 21 (3,7% objętych kontrolą) aparatów

(w 4 zakładach górniczych). Dotyczyły złego stanu taśm nośnych aparatów lub zerwanych taśm, co uniemożliwiało szybkie użycie aparatów w sytuacji zagrożenia życia. Ujawniono także przypadki braku aparatów na stanowisku pracy (w zasięgu ręki).

Pracodawcy właściwie wytypowali do badań czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe występujące w kontrolowanych obszarach. W zakresie **badania i pomiarów czynników szkodliwych** skontrolowano 705 stanowisk pracy; na 18 z nich stwierdzono uchybienia polegające na niewykonaniu pomiarów wartości pyłu i hałasu po zmianie warunków pracy w ścianie wydobywczej lub na nieterminowym wykonaniu pomiarów. Rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia nie prowadzono dla 1 stanowiska pracy, na 7 stanowiskach rejestr nie był prowadzony na bieżąco. Podobne uchybienia dotyczyły kart badań i pomiarów czynników szkodliwych. Niezałożenie karty stwierdzono na 1 stanowisku, a brak aktualizacji - na 7.

W czasie kontroli stwierdzono nieliczne nieprawidłowości dotyczące profilaktycznych **badania lekarskich**, nie odnotowano przypadków zatrudniania pracowników niezgodnie ze wskazaniami lekarskimi oraz wykonywania badań przez lekarzy nieuprawnionych. Nie stwierdzono także uchybień dot. niezamieszczania w skierowaniach na badania lekarskie informacji o występowaniu na stanowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz niepodawania aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych.

We wszystkich kontrolowanych zakładach pracodawcy wypełnili obowiązek założenia oraz prowadzenia **rejestru chorób zawodowych** i podejrzeń o chorobę zawodową.

Nie stwierdzono także przypadków zatrudniania pracowników, u których orzeciono chorobę zawodową, niezgodnie ze wskazaniami lekarskimi.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 386 **decyzji** dot. bhp, w tym:
 - 1 decyzję **wstrzymania prac**,
 - 10 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 1 decyzję **skierowania do innych prac**,
 - 220 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanym na podstawie art. 108 Kpa, ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego;
- ✓ skierowali do pracodawców 108 **wniosek** w wystąpieniach oraz wydali 1 **polecenie** ustne;

- ✓ ukarali 28 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 28,9 tys. zł;
- ✓ wobec 5 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

Według inspektorów pracy **naruszenia przepisów bhp najczęściej wynikały z nadmierne go tolerowania przez osoby dozoru oraz pracowników odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy**, np. związanych z nieprzeprowadzaniem regularnych kontroli urządzeń zraszających (rozpoczynanie i wykonywanie czynności technologicznych bez ich odpowiedniego przygotowania). Priorytetem pozostaje zapewnienie ciągłości wydobywania oraz odstawy urobku.

Ze względu na wyniki kontroli, wskazujące na występowanie nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy w warunkach narażenia na czynniki szkodliwe, Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować działania w tym zakresie. Praca ponad zalecane normy czasu pracy wpływa bowiem niekorzystnie na stan zdrowia pracowników w całym okresie aktywności zawodowej i powoduje zmęczenie oraz spowolnienie prawidłowych reakcji organizmu, które mogą prowadzić do zdarzeń wypadkowych.

Kontynuowane będą także kontrole zagadnień bhp na stanowiskach pracy w podziemnych wyrobiskach górniczych. Ponadto inspektorzy pracy ocenią skuteczność zastosowanych środków zapobiegających wypadkom przy pracy.

11. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w firmach świadczących usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych

W 2014 r. kontrolą objęto 26 zakładów świadczących usługi na rzecz kopalń, zatrudniających łącznie prawie 7 tys. pracowników.

Jednym z celów kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów o czasie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy pracowników zatrudnionych w warunkach przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych, oraz o wynagrodzeniach.

Naruszanie przepisów o przeciętnie **pięciodniowym tygodniu pracy** w przyjętym okresie

rozliczeniowym było najczęstszą nieprawidłowością ujawnianą w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na rzecz kopalń. Naruszenie to związane było, podobnie jak w latach poprzednich, z koniecznością realizacji zadań w narzuconych przez zleceńodawców terminach. Jednocześnie należy dodać, że praca w dniu wolnym traktowana jest przez samych pracowników jako dodatkowe źródło wynagrodzenia i nie są oni zainteresowani rekompensowaniem jej dniem wolnym. Jest to także akceptowane przez pracodawców, którzy mają problemy z obsadą stanowisk wykwalifikowanymi pracownikami.

Kolejną często stwierdzaną nieprawidłowością było nieprzestrzeganie prawa pracowników do **odpoczynku dobowego**. Wynikało ono z dwukrotnego zatrudnienia pracowników w tej samej dobie pracowniczej.

Szczególnie negatywne skutki z uwagi na narażenie pracowników na utratę zdrowia oraz choroby zawodowe miało zatrudnianie ich w **godzinach nadliczbowych** na stanowiskach, na których występują **przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia** - w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Stwierdzono 42 takie przypadki.

Konsekwencją zatrudniania pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej były nieprawidłowości związane z wypłatą **wynagrodzenia oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych** wynikających z przekroczenia normy dobowej. Brak wypłaty dodatków stwierdzono wobec 71 pracowników, a 6 pracowników nie otrzymało dodatku i wynagrodzenia z tytułu przekroczenia normy dobowej; czterem pracownikom dodatek z tytułu dwukrotnego rozpoczęcia pracy w ciągu tej samej doby naliczany i wypłacany był z miesięcznym opóźnieniem.

W trakcie kontroli stwierdzono jeden przypadek niewypłacenia **ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**. W 11 zakładach stwierdzono 33 uchybienia w tym zakresie. Powodem nieprawidłowości było wypłacenie ekwiwalentu w dniu wypłaty najbliższego wynagrodzenia za pracę. Natomiast zgodnie z przepisami osoba, z którą ustał stosunek pracy, nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Ujawnione przez inspektorów pracy nierzetelne prowadzenie **dokumentacji czasu pracy** polegało na nierejestrowaniu pracy w porze nocnej oraz pracy w godzinach nadliczbowych. W jednym podmiocie pracodawca nie prowadził indywidualnych kart czasu pracy (dotyczyło 10 pracowników).

**Firmy świadczące usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych
– naruszenia przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach**

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

Źródło: dane PIP

W trakcie kontroli **stanowisk pracy w wyrobiskach dołowych** szczególną uwagę zwracano na: stan dróg prowadzących do stanowisk pracy, stan techniczny urządzeń transportowych (przenośniki taśmowe i zgrzebłowe), stan techniczny maszyn i urządzeń, (kombajny chodnikowe, ładowarki, wiertnice, pomosty zmechanizowane, narzędzia warsztatowe), przestrzeganie przepisów dotyczących indywidualnego oraz zespołowego przeniesienia przedmiotów oraz stan obudowy wyrobisk.

Inspektorzy PIP stwierdzili m.in.:

- niewłaściwy stan dróg prowadzących do stanowisk pracy - pozostawione materiały na drogach, rozlewiska wodne, składowanie materiałów na drogach, brak zabezpieczeń przed wpadnięciem do zagłębień oraz zły stan techniczny poręczy schodów górniczych (dotyczyło 36 dróg na 56 skontrolowanych),
- niewłaściwe zabezpieczenie stropu i ociosów (10 stanowisk pracy na 30 skontrolowanych),
- zły stan techniczny przejść nad urządzeniami transportowymi – niestabilne przejścia nad przenośnikami zgrzebłowymi, zainstalowanie poręczy pomostu na nieprawidłowej wysokości - ok. 0,5 m od pomostu, nieprawidłowo rozmieszczone szczeble drabin prowadzących na pomost przenośnika taśmowego w odstępach do 60 cm (6 przejść na 19 skontrolowanych),
- brak prawidłowej obrywki stropu i ociosów (2 stanowiska pracy na 7 skontrolowanych),
- niewłaściwy stan techniczny urządzeń transportowych, np.: uszkodzone osłony lub ich brak, niesprawne urządzenia do awaryjnego zatrzymania, niesprawny system zraszania na przesypie, brak krążników (16 przenośników na 48 skontrolowanych),

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

- niewłaściwy stan techniczny maszyn i urządzeń (10 urządzeń na 61 skontrolowanych),
- niezapewnienie instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń (5 instrukcji na 56 skontrolowanych, w 3 zakładach),
- nieprawidłowe prowadzenie prac transportowych (ręcznych i zespołowych) - wykonywanie prac niezgodnie z projektem technicznym, np. w 2 przypadkach przodki drążonych chodników były oddalone o 70 m od stacji kolejki podwieszanej, co wymuszało prowadzenie transportu ręcznego na znaczne odległości (dotyczyło 7 pracowników na 74 skontrolowanych, w 1 zakładzie).

Nieprawidłowości uniemożliwiające **bezpieczną organizację prac** w wyrobiskach dołowych dotyczyły:

- niewyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bhp przy wykonywaniu prac w jednym miejscu przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców (dotyczyło 2 zakładów na 22, w których była konieczność wyznaczenia koordynatora),
- nieprzestrzegania rygorów bezpieczeństwa ujętych w projektach technicznych, technologiach i instrukcjach stanowiskowych (dotyczyło 4 stanowisk pracy na 67 skontrolowanych, w 3 zakładach),
- braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych (6 zakładów),
- nieopracowania wykazu prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (7 zakładów).

W 4 zakładach świadczących usługi górnicze pracodawcy nie prowadzili rejestru pracowników zatrudnionych w warunkach przekroczenia dopuszczalnych **norm stężenia pyłów**. W jednym zakładzie nie opracowano dokumentacji i nie wprowadzono rozwiązań organizacyjnych i technicznych ograniczających poziom NDS pyłów. Natomiast w 3 podmiotach nie opracowano dokumentacji i nie wprowadzono rozwiązań organizacyjnych i technicznych ograniczających **hałas** poniżej NDN.

W 3 zakładach, co jest szczególnie niepokojące ze względu na dużą koncentrację zagrożeń w kopalniach, pracodawcy nie utworzyli **służby bhp**. W dwóch zakładach zatrudniających poniżej 100 pracowników nie powierzono jej zadań pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy bądź specjalistom spoza zakładu pracy, natomiast w jednym nie utworzono służby bhp mimo zatrudniania powyżej 100 pracowników. Nieprawidłowości dotyczące niewywiązywania się służby

bhp ze swoich zadań stwierdzono w 3 zakładach; ujawniono brak okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie oraz nieprzeprowadzanie kontroli warunków pracy.

Inspektorzy pracy przeanalizowali 73 **dokumentacje powypadkowe**. Nieprawidłowości najczęściej dotyczyły błędnego ustalania przyczyn wypadku. Stwierdzone błędy w identyfikacji rzeczywistych przyczyn wypadków prowadzą do ustalenia nieodpowiednich środków profilaktycznych, których celem jest zapobieganie podobnym wypadkom w przyszłości. Pozostałe nieprawidłowości polegały na: wskazywaniu przyczyn wypadków nieadekwatnych do ustalonych okoliczności (w 13 dokumentacjach), nieprawidłowym określeniu w protokołach powypadkowych środków i wniosków profilaktycznych (w 15 dokumentacjach), niewskazaniu w protokołach powypadkowych przepisów prawa pracy naruszonych przez pracodawcę (w 6 dokumentacjach). W jednym zakładzie nie sporządzono dokumentacji powypadkowej.

Analiza dokumentacji **oceny ryzyka zawodowego** wykazała brak jej aktualizacji na 10 stanowiskach pracy. Było to konieczne m.in. po zaistniałych wypadkach przy pracy oraz po wykonanych pomiarach czynników szkodliwych środowiska pracy. Niedociągnięciem było także nieuczestniczenie przedstawicieli pracowników w ocenie ryzyka zawodowego (w 2 zakładach na 8 stanowiskach).

Uchybienia w zakresie **instruktażu ogólnego** (3 nieprawidłowości w 3 zakładach) związane były z nierzetelnym prowadzeniem dokumentacji (niekompletne karty szkolenia lub ich brak) oraz nieterminowym przeprowadzaniem instruktażu ogólnego.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących **instruktaży stanowiskowych** ujawniły, że 4 pracowników nie odbyło tego instruktażu, a dla 23 pracowników przeprowadzono go z naruszeniem przepisów. Ustalono nieterminowy instruktaż, przeprowadzanie go poza godzinami pracy, nierzetelne prowadzenie dokumentacji (niekompletne karty szkolenia wstępnego) oraz nieprzestrzeganie ramowych programów szkoleń.

Przegląd programów ramowych instruktażu stanowiskowego ujawnił 37 nieprawidłowości dot. 283 pracowników objętych badaniem. Dotyczyły one niedostosowania programów do rodzaju i warunków pracy występujących na stanowiskach pracy.

Wypełnienie obowiązku przeprowadzania wstępnych **badania lekarskich** przed dopuszczeniem do pracy skontrolowano w odniesieniu do 256 pracowników. Dopuszczenie pracowników do wykonywania pracy bez aktualnego orze-

czenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do jej wykonywania stwierdzono w 9 przypadkach.

W ocenie inspektorów pracy **przyczynami** nieprawidłowości są: niedostateczny nadzór i brak systematycznych kontroli wyrobisk, tolerowanie zagrożeń przez nadzór oraz pracowników, a także niewystarczająca znajomość

przepisów prawa. Analiza postępowań wypadkowych wskazuje na prowadzenie ich często w sposób rutynowy, bez określenia wszystkich przyczyn, co skutkuje formułowaniem schematycznych wniosków profilaktycznych, nieadekwatnych do rzeczywistych przyczyn wypadków.

Firmy świadczące usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych – naruszenia przepisów bhp

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba pracodawców, którzy naruszyli przepisy		
	2014	2013	2012
Stan techniczny dróg transportowych, przejść dla załogi	14	8	7
Ustalanie przyczyn wypadków przy pracy	9	8	4
Stan techniczny maszyn i urządzeń	9	2	-
Zabezpieczenie stropu i ociosów	8	7	4
Stan techniczny przenośników taśmowych	8	3	2
Szkolenia wstępne i okresowe bhp	7	4	3
Stan techniczny przejść nad urządzeniami transportowymi	5	5	-
Obrywka stropu i ociosów	2	4	3
Środki ochrony indywidualnej	1	3	1
Ocena ryzyka zawodowego	0	3	3

Źródło: dane PIP

W związku z nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 226 **decyzji** dot. bhp, w tym:
 - 4 decyzje **wstrzymania prac**,
 - 4 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 105 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności**, nadanym na podstawie art. 108 Kpa, ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego;
- ✓ skierowali do pracodawców 241 **wniosków** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 7 **poleceń** ustnych;
- ✓ ukarali 18 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 20,7 tys. zł;
- ✓ do **sądu** skierowali 1 wniosek o ukaranie;
- ✓ wobec 7 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

Analiza wyników kontroli prowadzonych w latach 2013-2014 wskazuje na powtarzające się nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy w firmach świadczących usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych. Nadal najczęściej łamane są przepisy dotyczące

zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym, wypłaty dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, wynikających z przekroczenia normy dobowej, zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, pracowników na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia NDS lub NDN czynników szkodliwych dla zdrowia oraz prowadzenia ewidencji czasu pracy. Wiele nieprawidłowości dotyczyło nieprzestrzegania prawa do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego.

Powyższe nieprawidłowości prowadzą do skrócenia czasu przeznaczonego na regenerację sił psychicznych i fizycznych, co sprzyja aktywizacji zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.

Porównując wyniki kontroli w zakresie bhp przeprowadzonych w latach 2012-2014, należy stwierdzić, że najwięcej naruszeń przepisów dotyczyło stanu technicznego dróg transportowych i przejść dla załogi. **Wzrosła liczba zakładów, w których stwierdzono zły stan techniczny maszyn i urządzeń, a także nieprawidłowości związane z niestarannie wykonaną obudową stropu i**

ociosów wyrobisk górniczych. W zakresie badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy problemem pozostaje poprawne ustalenie właściwych przyczyn, które doprowadziły do wypadku. Niepokojącym zjawiskiem jest również **wzrost nieprawidłowości dotyczących instruktażu stanowiskowego**, który w założeniach ma zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy oraz sposobami ochrony przed zagrożeniami. Korzystnie należy natomiast ocenić wyniki kontroli w kwestii zasad doboru oraz wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, a także odzież i obuwie robocze. W tym zakresie nieprawidłowości występują incydentalnie.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować kontrole zakładów świadczących usługi w podziemnych zakładach górniczych, koncentrując się na obszarach, w których stwierdzono najwięcej nieprawidłowości.

12. Ograniczenie wpływu szkodliwych czynników środowiska pracy w zakładach odlewniczych

Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzono w 132 odlewniach metali, które zatrudniały ponad 22,4 tys. osób. Najwięcej było zakładów o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników – 53, w dalszej kolejności od 10 do 49 pracowników – 45, 250 pracowników i więcej – 23, do 9 pracowników – 11.

Objęte kontrolą zakłady to: 60 odlewni metali nieżelaznych (odlewnie aluminium, stopów miedzi, magnezu), 44 odlewnie żeliwa, 13 odlewni żeliwa i staliwa, 3 odlewnie staliwa, 11 odlewni produkujących odlewy z metali nieżelaznych, żeliwa oraz staliwa, a także 1 zakład zajmujący się tylko obróbką mechaniczną dostarczonych odlewów.

Metal topiony był w żeliwiakach, piecach tygłowych oraz w piecach elektrycznych – indukcyjnych lub łukowych. Ciekły metal zalewany był do form wykonanych ręcznie, maszynowo, odlewany do form metalowych (kokili) lub odlewany metodą ciśnieniową. Wybijanie i oczyszczanie odlewów wykonywano metodami ręcznymi lub maszynowymi.

Jak ustalili inspektorzy pracy, najczęściej występującym czynnikiem szkodliwym, na który narażeni byli pracownicy kontrolowanych zakładów był **hałas**. W narażeniu na ten czynnik pracowało 5 957 pracowników (27% ogółu zatrudnionych), w tym 1 995 osób (9%) - w warunkach ekspozycji powyżej dopuszczalnego natężenia. Źródłami hałasu były maszyny i urządzenia stosowane m.in. w procesach wykonania form i rdzeni, wybijania

odlewów z form i usuwania rdzeni, oczyszczania i wykańczania odlewów, tj. maszyny formierskie, w szczególności wstrząsowe i wstrząsowo-prasujące, urządzenia do wybijania odlewów, głównie kraty wstrząsowe, urządzenia do usuwania układów wlewowych i zasilających oraz do wykańczania odlewów (piły tarczowe, obcinarki, młotki pneumatyczne, ręczne szlifierki pneumatyczne, pilnikarki oraz szlifierki stacjonarne itp.).

Z kontroli wynika, że 5 722 pracowników narażonych było na **pyły przemysłowe** (co czwarty zatrudniony). Szczególnie niebezpieczny był pył zawierający wolną (krystaliczną) krzemionkę - na jego działanie narażonych było 4 452 pracowników (co piąty zatrudniony), w tym 705 pracowników (3%) wykonywało pracę w warunkach przekroczenia dopuszczalnych norm. W narażeniu na pył o bardzo drobnej frakcji, tzw. pył respirabilny, który może przyczynić się do rozwoju pylicy płuc oraz nowotworów, pracowało 3 953 pracowników. Największe narażenie odnotowano przy pracach związanych z przerobem mas formierskich i rdzeniowych, na stanowiskach wybijania i oczyszczania odlewów; istotnym elementem procesu odlewniczego powodującego emisję pyłów były także procesy topienia metali.

W kontakcie z **czynnikami chemicznymi** pracowało 2 023 pracowników, w tym 195 - w warunkach przekroczenia NDS. Natomiast w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi - 273 osoby; w żadnym zakładzie nie stwierdzono przekroczenia NDS.

W narażeniu na **drżania mechaniczne** pracowały 1 183 osoby, w warunkach przekroczenia NDN - 301 pracowników.

W **mikroklimacie gorącym**, głównie na stanowiskach wytapiacza, pracowało 1 171 osób, w tym 266 - w warunkach przekroczenia dopuszczalnych norm.

Na **promieniowanie podczerwone** narażonych było 998 pracowników, 133 wykonywało pracę w warunkach przekroczenia NDN.

O niekorzystnych warunkach środowiska pracy w odlewniach decyduje nie tylko znaczna intensywność występowania danego czynnika szkodliwego, lecz także występowanie kilku czynników równocześnie, takich jak hałas, wibracja, zapylenie i wysoka temperatura. Na całokształt warunków pracy wpływają ponadto różne niedogodności, np.: koncentracja stanowisk bądź zjawisko przenoszenia się czynników szkodliwych na większą liczbę pracowników niż to konieczne wskutek skoncentrowania wielu operacji w jednej hali. Obecność tych zagrożeń jest przyczyną chorób zawodowych pracowników odlewni.

Wykres 77. Odlewnie metali – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

W latach 2011-2013 zarejestrowano 60 **chorób zawodowych**, w tym 20 u emerytów i rencistów. Najczęściej występującą chorobą zawodową w zakładach odlewniczych jest pylica płuc – 43 przypadki. Pozostałe choroby to zespół wibracyjny – 8, uszkodzenie słuchu – 6, odnotowano także 1 przypadek choroby skóry.

Najczęstszy problem w kontrolowanych zakładach to brak regularnego monitorowania środowiska

pracy bądź nieregularne monitorowanie. Nieprawidłowości dotyczące **badania i pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia stwierdzono w co drugim kontrolowanym zakładzie. Najczęściej wynikały one z braku rzetelnej oceny warunków środowiska pracy służącej wytypowaniu do pomiarów i badań czynników szkodliwych dla zdrowia. Braki lub uchybienia w tym zakresie stwierdzono na co piątym kontrolowanym stanowisku pracy. Głównie dotyczyły one

pomiarów emisji promieniowania podczerwonego emitowanego przez ciekły metal, pomiarów stężenia pyłów przemysłowych, mikroklimatu gorącego, natężenia hałasu oraz drgań mechanicznych.

Negatywnym zjawiskiem jest fakt, że mimo przekroczenia NDN hałasu pracodawcy nie sporządzili **programu działań organizacyjno-technicznych** zmierzających do obniżenia narażenia (27% zakładów). W przypadku przekroczenia NDN drgań mechanicznych odsetek zakładów, w których pracodawcy nie sporządzili programu, wynosił 30. Nadmienić należy, że w zakładach, gdzie programy opracowano, były one często zbyt ogólne, pozbawione analizy źródeł i przyczyn narażenia oraz dotyczyły głównie doboru i wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej. Stwierdzano także brak aktualizacji programu np. po kolejnych pomiarach, które wskazywały na zmianę warunków pracy.

W 9 zakładach pracodawcy nie prowadzili **rejestru czynników szkodliwych**, w 18 stwierdzono uchybienia w tym zakresie. W co dziesiątym zakładzie wystąpiły braki lub uchybienia dotyczące prowadzenia kart badań i pomiarów czynników szkodliwych. Uchybienia polegały na nieprowadzeniu rejestru czynników szkodliwych oraz kart badań na bieżąco.

Podczas kontroli inspektorzy pracy stwierdzili występowanie **czynników rakotwórczych** w 22 zakładach. Skontrolowali 51 stanowisk pracy, na 9 spośród nich stwierdzono brak pomiarów, a na 1 uchybienia.

W 8 zakładach, w których stosowane były **substancje i mieszaniny niebezpieczne**, stwierdzono brak spisu tych substancji, w 11 - uchybienia. W 4 zakładach pracodawcy nie posiadali aktualnych kart charakterystyki, 27 pracodawców nie uwzględniło w instrukcjach bhp informacji na temat bezpiecznego postępowania z nimi bądź stwierdzono uchybienia w tym zakresie.

Nieprawidłowości związane z uwzględnieniem w **ocenie ryzyka zawodowego** zagrożeń ze strony czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy najczęściej dotyczyły nieuwzględniania zagrożeń związanych z ekspozycją pracowników na promieniowanie podczerwone (braki stwierdzono na 39% kontrolowanych stanowisk, uchybienia na 7% stanowisk), narażenia na mikroklimat gorący (braki - 17%, uchybienia - 1%), zagrożeń wynikających z używania niebezpiecznych czynników chemicznych (braki - 8%, uchybienia - 6%) oraz narażenia na hałas i drgania mechaniczne (braki - 5%, uchybienia - 7%).

Co szczególnie istotne, brak oceny stwierdzono na stanowiskach kluczowych dla procesu odlewniczego, np. piecowego, rdzeniarza, formierza, zalewacza form. Na stanowiskach

formierzy ręcznych i maszynowych nie uwzględniono narażenia na pyły, hałas i drgania mechaniczne. Ujawniono także przeprowadzenie jednej, zbiorczej oceny ryzyka zawodowego dla kilku stanowisk pracy, która nie identyfikowała wszystkich zagrożeń na tych stanowiskach.

Mimo trudnych warunków środowiska pracy w odlewniach metali stwierdzono braki lub uchybienia w wyposażeniu w **systemy zabezpieczające przed emisją pyłów**, np. na stanowiskach wybijania i czyszczenia odlewów (17% zakładów), przygotowania mas formierskich (15% zakładów), prowadzenia procesów topienia metali (10% zakładów) oraz na stanowiskach zalewania form odlewniczych (8% zakładów).

Wiele nieprawidłowości dotyczyło wyposażenia pracowników w odpowiednie **środki ochrony indywidualnej** (13% pracowników na 2 660 skontrolowanych). Stwierdzono również przypadki użytkowania środków ochrony indywidualnej niezgodnie z instrukcją użytkowania.

Niepokojące są zaniedbania w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**. W co piątym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości związane z prowadzeniem szkoleń wstępnych oraz okresowych w dziedzinie bhp, co skutkuje nieznaną znajomością zagrożeń w odlewniach.

Szczególnie niepokojące, ze względu na występowanie różnorodnych czynników szkodliwych, w tym rakotwórczych w środowisku pracy, były uchybienia w zakresie profilaktycznych badań lekarskich (14% zakładów).

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

- niedostatecznej znajomości przez pracodawców i pracowników obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie podczerwone oraz zasad doboru środków ochronnych w zależności od zagrożeń występujących przy wykonywanych pracach,
- traktowania oceny ryzyka zawodowego jako wymogu formalnego, a nie jako narzędzia do poprawy stanu bezpieczeństwa na stanowiskach pracy,
- nieprawidłowego nadzoru nad pracownikami,
- nieznaności i lekceważenia przez pracowników zagrożeń występujących w procesie produkcyjnym (w zakładach odlewniczych zatrudnionych jest wielu pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych).

Pracodawcy natomiast przyczyn nieprawidłowości upatrują w:

- braku wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy, posiadających odpowiednie doświadczenie i świadomość istniejących zagrożeń w procesie odlewania metali,
- dużych kosztach związanych z prowadzeniem pomiarów i badań środowiska pracy,
- dużych kosztach inwestycyjnych związanych z rozwiązaniami technicznymi i technologicznymi obniżającymi poziom zapylenia w środowisku pracy,
- nieegzekwowaniu przez nadzór stosowania środków ochrony indywidualnej przez pracowników,
- niskim stopniu nowoczesności parku maszynowego w kontrolowanych odlewniach.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 1 187 **decyzji** ogółem, w tym:
 - 277 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności**, nadanym na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
 - 7 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 32 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 12 decyzji **skierowania do innych prac** 35 osób;
- ✓ skierowali do pracodawców 192 **wnioski** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 24 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 28,3 tys. zł;
- ✓ wobec 10 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 1 wniosek o ukaranie;
- ✓ w trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili także 499 **porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Duże zakłady odlewnicze wprowadzają nowe technologie, wzbogacają park maszynowy i inwestują w poprawę warunków pracy załogi; małe, niedoinwestowane przedsiębiorstwa produkują wyroby w przestarzałych technologiach, czasami wręcz w prymitywnych warunkach, nie stosując profesjonalnych maszyn. Procesy przygotowania mas formierskich, formowania, zalewania form i wybijania odlewów wykonywane są z wykorzystaniem narzędzi ręcznych (ręcznych ubijaków masy, ręcznie przenoszonych naczyń z ciekłym metalem, młotków do wybijania odlewów). Sygnalizowane przez pracodawców ograniczone środki na inwestycje z pewnością nie przełożą się na szybką poprawę warunków pracy w małych odlewniach.

Analiza materiału kontrolnego wskazuje, iż naj-

wiejszym problemem jest właściwa identyfikacja zagrożeń występujących w środowisku pracy, rzetelna ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach oraz **podejmowanie skutecznych działań w celu zabezpieczenia pracowników w środki ochrony zbiorowej lub właściwie dobrane środki ochrony indywidualnej**. Prowadzone w przyszłości kontrole powinny być ukierunkowane na egzekwowanie od pracodawców działań służących ograniczeniu rozprzestrzeniania się w środowisku pracy czynników szkodliwych oraz monitorowaniu ich stężeń i natężeń w terminach ustalonych w przepisach. W 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuuje kontrole odlewni. Inspektorzy pracy ocenią przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych dotyczących organizacji prac oraz eksploatacji tych urządzeń.

13. Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych

Rekontrole

Rekontrolami objęto 274 pracodawców, co stanowiło 56% pracodawców skontrolowanych po raz pierwszy w 2013 r. W przedsiębiorstwach świadczyło pracę 4,2 tys. osób, w tym prawie 3,6 tys. zatrudnionych było na podstawie umowy o pracę. Przy wyborze jednostek do kontroli kierowano się przede wszystkim liczbą wydanych środków prawnych oraz oceną stopnia ich realizacji na podstawie informacji przekazanych przez pracodawców. Przeważającą grupę zakładów stanowiły zakłady małe – 95%, wśród których najwięcej było tzw. mikroprzedsiębiorstw (do 9 pracujących) – 75%. Ze względu na profil działalności największą grupę stanowiły zakłady sklasyfikowane wg PKD w sekcji handel i naprawy (114) oraz przetwórstwo przemysłowe (72), w dalszej kolejności budownictwo (19) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (16).

Inspektorzy sprawdzili realizację uprzednio wydanych decyzji i wniosków w wystąpieniach, a także usunięcie przez pracodawców uchybień zgodnie z terminami określonymi w *oświadczeniach* zastosowanych na podstawie art. 37a ustawy o PIP. Ustalono, że większość wydanych środków prawnych została zrealizowana przez pracodawców. Odsetek niewykonanych decyzji wyniósł ok. 1%, a wniosków w wystąpieniach – ok. 5%. Pracodawców, którzy nie wykonali decyzji, ukarano mandatami i skierowano pisemne upomnienia

wzywające do wypełnienia nałożonego nakazem obowiązku. Ponadto 1 pracodawca nie usunął 4 uchybień, do czego zobowiązał się w *oświadczeniu*. Nieprawidłowości te zostały uregulowane decyzją i wystąpieniem zawierającym 3 wnioski.

Inspektorzy pracy ponownie sprawdzili stan warunków pracy w kontrolowanych zakładach. Pracodawcy nie ustrzegli się uchybień, jednak ich skala była zdecydowanie mniejsza niż podczas kontroli w roku ubiegłym. W celu wyeliminowania nieprawidłowości wydano ogółem 260 **decyzji**, w tym 96 ustnych, zrealizowanych w trakcie kontroli (co w przeliczeniu na jedną kontrolę wyniosło 0,9 decyzji, podczas gdy przy pierwszych kontrolach wskaźnik ten był prawie sześciokrotnie większy). Wśród tych decyzji tylko 2 związane były z bezpośrednim zagrożeniem zdrowia lub życia osób wykonujących pracę – 1 decyzja wstrzymania prac i 1 - wstrzymania eksploatacji maszyny. Jednak 50 decyzjom, ze względu na ochronę zdrowia lub życia pracujących, nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Największą ich liczbę wydano w przedsiębiorstwach, których działalność została sklasyfikowana w sekcjach przetwórstwo przemysłowe (36% tego rodzaju decyzji) oraz handel i naprawy (38%). Decyzje dotyczyły m.in. braku zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych, niewłaściwego stanu technicznego schodów lub posadzek (nierówności powierzchni, ubytki), maszyn i urządzeń, nieprawidłowości związanych z eksploatacją instalacji i urządzeń energetycznych, a także z przygotowaniem pracowników do pracy, tj. brakiem profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń wstępnych w zakresie bhp lub nieinformowaniem pracowników o ryzyku zawodowym.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 107 **wniosków** w wystąpieniach. Ukarali 6 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 6,5 tys. zł, wobec 16 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**. Udzielili także 550 **porad** dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy.

W okresie od zakończenia pierwszej kontroli (w 2013 r.) do podjęcia kontroli sprawdzającej (w 2014 r.) w skontrolowanych 274 zakładach zarejestrowano łącznie **26 wypadków** przy pracy powodujących uszkodzenie ciała (tzw. wypadków lekkich). Dla porównania liczba wypadków z podobnego okresu sprzed pierwszych kontroli wyniosła 73 (wypadki lekkie) w 487 podmiotach zatrudniających ponad 5 tys. osób. Można więc przyjąć, że kontrola przedsiębiorcy przeprowadzona w krótkim czasie po rozpoczęciu dzia-

łalności skutkowało ograniczeniem zagrożeń i poprawą warunków pracy, co przełożyło się na mniejszą liczbę wypadków przy pracy. Rekontrole zrealizowane rok później były działaniem dyscyplinującym pracodawców, mającym na celu wykazanie, że **dbałość o bezpieczeństwo pracy jest procesem wymagającym od pracodawcy stałego zaangażowania**. Świadczyły o tym ujawnione w czasie kontroli nieprawidłowości skutkujące wydanymi środkami prawnymi.

Kontrole

Inspektorzy pracy przeprowadzili 369 kontroli w 366 nowo powstałych podmiotach gospodarczych różnych branż. Najwięcej zakładów prowadziło działalność gospodarczą sklasyfikowaną w sekcji handel i naprawy – 44% oraz przetwórstwo przemysłowe – 25%. Większość przedsiębiorstw stanowiły zakłady małe (do 49 osób). Taka wielkość zatrudnienia dominuje u pracodawców rozpoczynających działalność. Stanowiły one 95% wszystkich skontrolowanych zakładów pracy. Wśród nich 79% to mikrozakłady, w których pracowało do 9 osób.

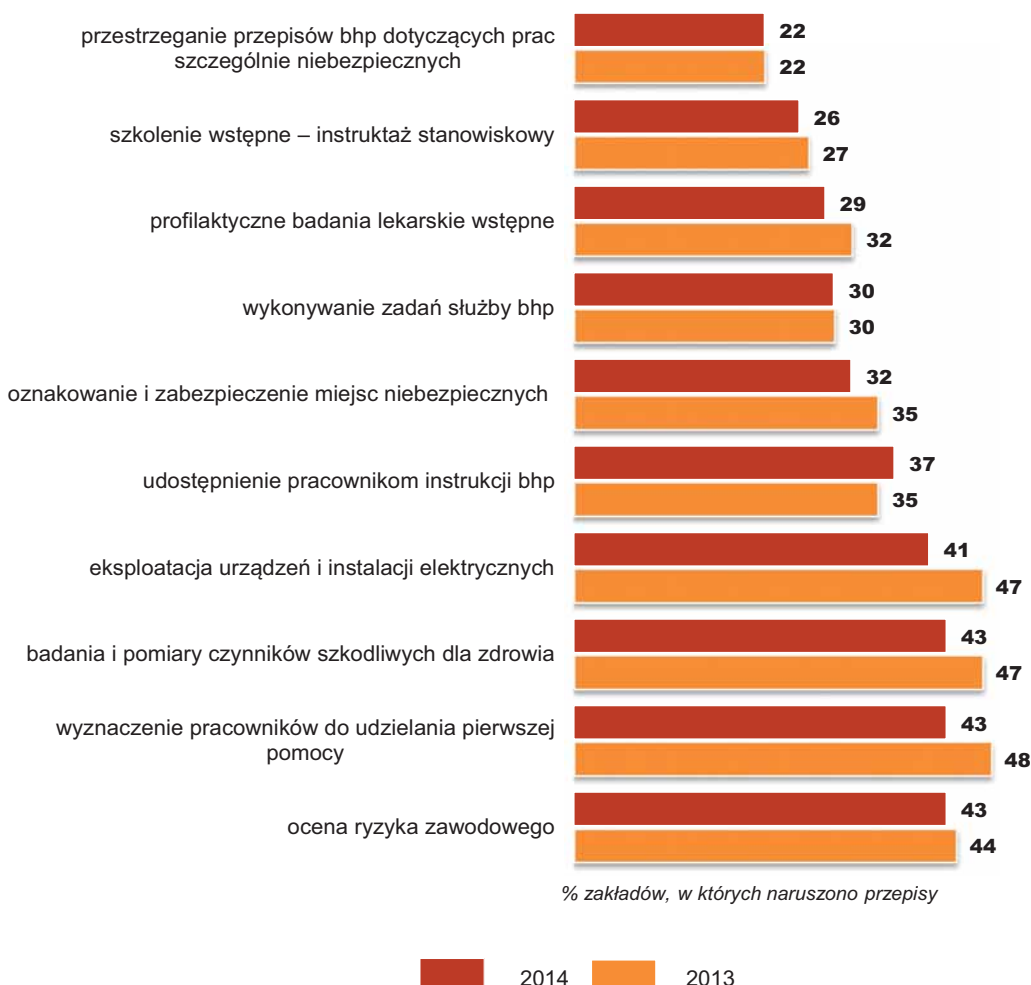
W zakładach łącznie wykonywało pracę 6,2 tys. osób, w tym prawie 5,7 tys. na podstawie umowy o pracę.

Stwierdzone nieprawidłowości nie odbiegały istotnie od poziomu zaobserwowanego rok wcześniej.

Wyniki kontroli wykazały, że w 87 zakładach pracy pracodawcy w ogóle nie utworzyli **służby bezpieczeństwa i higieny pracy**, a w 20 - inspektorzy pracy stwierdzili uchybienia w jej prawidłowym funkcjonowaniu (np. z uwagi na niespełnienie wymagań kwalifikacyjnych przez osoby wypełniające zadania służby bhp, zbyt mały wymiar czasu pracy przeznaczony na wykonywanie zadań lub niedostateczne wywiązywanie się z obowiązków). Często konsekwencją tego były zaniedbania lub nieprawidłowości w sferze organizacji i technicznego bezpieczeństwa pracy. Brak służby bhp praktycznie dotyczył mikrozakładów. Pracodawcy uważali, że skoro zatrudniają tylko jednego, dwóch lub kilku pracowników, obowiązek utworzenia służby bhp ich nie dotyczy. Istotne były również kwestie finansowe, tj. zbyt wysokie, w ocenie pracodawców, koszty związane z powierzeniem zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy.

Znaczący odsetek pracodawców, u których wystąpiły nieprawidłowości, stwierdzono w obszarze **przygotowania pracowników do pracy**, praktycznie we wszystkich badanych zagadnieniach.

Wykres 78. Zakłady nowo powstałe – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

W 109 zakładach nie przeprowadzono **oceny ryzyka zawodowego** związanego z pracą wykonywaną na 186 stanowiskach, natomiast w 57 zakładach ocenę tę przeprowadzono nieprawidłowo na 88 stanowiskach, nie uwzględniając wszystkich występujących zagrożeń. O ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami nie poinformowano 514 pracowników w 85 zakładach pracy, a 18 pracowników w 8 zakładach poinformowano już po podjęciu przez nich pracy lub nie poinformowano ich o zmianach w ocenie ryzyka.

Brak **szkoleń wstępnych** w zakresie bhp lub nieprawidłowości – polegające zwykle na przeszkoleniu pracownika bez opracowanego wcześniej programu, przeszkoleniu pracownika jeszcze przed rozpoczęciem zatrudnienia (szkolenie powinno odbyć

się w czasie godzin pracy) lub już po dopuszczeniu go do wykonywania pracy – stwierdzono: w 94 zakładach pracy (254 pracowników) w przypadku szkoleń wstępnych ogólnych i w 95 zakładach (220 pracowników) w przypadku instruktażu stanowiskowego. Problem braku szkoleń z zakresu bhp lub przeszkolenie w terminach innych niż określone w przepisach dotyczył również 77 pracodawców i 35 osób kierujących pracownikami w 26 zakładach pracy.

Nieprawidłowości w zakresie kierowania pracowników na wstępne profilaktyczne **badania lekarskie** wystąpiły u 118 pracodawców i dotyczyły 254 pracowników. W tym u 18 pracodawców badania te zostały przeprowadzone już po przystąpieniu do pracy 66 pracowników.

Brak **uprawnień kwalifikacyjnych** lub upraw-

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

nienia nieodpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy lub obsługiwanych maszyn i urządzeń stwierdzono u 31 pracowników zatrudnionych w 18 zakładach.

Wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prowadzenia **prac szczególnie niebezpiecznych** nie były przestrzegane u 17 pracodawców (w grupie 77, którzy prowadzili tego rodzaju prace). Nie dopełnili oni obowiązków polegających na sporządzeniu wykazu tych prac, ustanowieniu bezpośredniego nadzoru, zapewnieniu stosownych środków zabezpieczających lub instruktażu pracowników.

Inspektorzy sprawdzili również wyposażenie pracowników w **środki ochrony indywidualnej**, stwierdzając niewłaściwe zabezpieczenie pracowników przed występującymi zagrożeniami w 37 zakładach. W środki te nie zaopatrzone 44 pracowników, natomiast środki dostarczone 42 pracownikom nie były dostosowane do występujących zagrożeń. Dotyczyło to najczęściej wyposażenia w odzież ochronną, ochrony rąk oraz twarzy i oczu.

Ponadto w 119 zakładach nie zostali wyznaczeni pracownicy do udzielania **pierwszej pomocy**, w 17 zakładach zaś nie zostali przeszkoleni w tym zakresie.

W kontrolowanych firmach występowały także inne nieprawidłowości, np.:

- w 52 zakładach pracy pracodawcy nie wskazali czynników szkodliwych dla zdrowia (dla których wykonuje się badania i pomiary),
- u 26 pracodawców nie zostały wykonane badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, a u 4 zostały wykonane nieprawidłowo – głównie dotyczyło to hałasu, pyłów i czynników chemicznych,
- w 54 zakładach miejsca niebezpieczne dla zdrowia lub życia pracujących nie były oznakowane i zabezpieczone, a w 17 wykonano to nieprawidłowo,
- w 131 zakładach eksploatowano urządzenia i instalacje elektryczne mimo braku badań ochrony podstawowej lub mimo uszkodzenia,
- w 38 zakładach 79 maszyn (lub urządzeń ochronnych przy maszynach) było w złym stanie technicznym, niezapewniającym użytkownika bez szkody dla bezpieczeństwa pracy,
- w 19 zakładach użytkowano urządzenia podlegające dozorowi technicznemu bez aktualnych decyzji właściwych jednostek zezwalających na eksploatację tych urządzeń,
- w 1 zakładzie pomieszczenia stałej pracy znajdowały się poniżej poziomu otaczającego terenu, w 3 zakładach w pomieszczeniach stałej pracy zastosowano oświetlenie wyłącznie elektryczne (w ww. przypadkach pracodawcy

nie wystąpili o zgodę do właściwych organów o odstąpieniu od wymagań przepisów bhp w tym zakresie).

Do dnia przeprowadzania kontroli w kontrolowanych zakładach zarejestrowano 1 wypadek przy pracy powodujący ciężkie uszkodzenie ciała i 24 wypadki skutkujące czasową niezdolnością do pracy (tzw. wypadki lekkie).

Większość pracodawców rozpoczynających działalność użytkowała obiekty już istniejące, w których wcześniej była prowadzona działalność o zbliżonym profilu. Nie występowały więc okoliczności, które wymagałyby występowania do organów administracji budowlanej o zmianę sposobu użytkowania. Konieczność sporządzenia projektu budowlanego wystąpiła u 64 pracodawców rozpoczynających działalność w nowych obiektach lub w obiektach przebudowywanych, o innym pierwotnym przeznaczeniu. Sprawdzono 69 projektów. Wśród nich tylko 6 dokumentacji nie było zaopiniowanych przez rzeczoznawców ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy jednak mieć na uwadze, że znaczna ich część sporządzana była przed 1 stycznia 2012 r., kiedy jeszcze istniał obowiązek opiniowania przez rzeczoznawców ds. bhp obiektów budowlanych, w których przewidywało się pomieszczenia pracy. Uwagi rzeczoznawców wystąpiły w 20 dokumentacjach zaopiniowanych pozytywnie. Wszystkie zostały uwzględnione w dokumentacji projektowej i zrealizowane na etapie wykonawstwa.

Ujawnione podczas kontroli nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy należy raczej wiązać z niewłaściwą ich eksploatacją niż z wadliwym projektowaniem, opiniowaniem i wykonawstwem.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 2 079 **decyzji** (wśród nich 512 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli), w tym:
 - 307 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności**, nadanym na podstawie art. 108 Kpa, gdyż było to niezbędne ze względu na ochronę zdrowia i życia ludzkiego,
 - 6 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 22 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 8 decyzji **skierowania do innych prac** 18 osób,
 - 1 decyzję ustalenia okoliczności i przyczyn **wypadku** przy pracy;
- ✓ skierowali do pracodawców 534 **wnioski** w wystąpieniach;

- ✓ ukarali 24 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 26,9 tys. zł;
- ✓ wobec 81 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 1 wniosek o ukaranie.

Ponadto w 16 przypadkach zawiadomili właściwe **jednostki dozoru technicznego** o ujawnionych nieprawidłowościach dotyczących maszyn i urządzeń podlegających dozorowi technicznemu.

Z uwagi na to, że kontrole przeprowadzono u pracodawców po raz pierwszy, inspektorzy pracy częściej stosowali środki oddziaływania wychowawczego niż mandaty karne wobec osób winnych popełnienia wykroczeń.

Od 18 pracodawców, u których nie stwierdzono bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę oraz popełnienia wykroczenia z winy umyślnej, inspektorzy odebrali *oświadczenia* o terminie usunięcia uchybień ujawnionych w toku kontroli.

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli zwracali uwagę na praktyczne aspekty dot. zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w nowo utworzonych zakładach pracy, w tym na prawidłowo i rzetelnie przeprowadzoną **ocenę ryzyka zawodowego**. Pracodawcy niejednokrotnie nie doceniali znaczenia tej oceny, traktując ją jako wymóg formalny, w czym często utwierdzało ich podejście angażowanych z zewnątrz specjalistów służby bhp, stosujących gotowe szablony oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy.

W ocenie inspektorów pracy głównymi **przyczynami** nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp w nowo powstałych zakładach pracy jest niski poziom wiedzy pracodawców i osób kierujących pracownikami o wymogach prawa pracy oraz ograniczanie kosztów prowadzenia działalności (szczególnie, że rozpoczęcie działalności często wiąże się z dużymi wydatkami). Świadczy o tym m.in. znaczna liczba (1 313) porad technicznych udzielonych pracodawcom podczas kontroli.

Państwowa Inspekcja Pracy przywiązuje dużą wagę do problemu edukacji pracodawców oraz pracowników nie tylko w zakresie znajomości przepisów prawa pracy, ale także zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Oferta działań informacyjno-prewencyjnych PIP w dużej mierze skierowana jest do pracodawców rozpoczynających działalność. Pracodawcy mają możliwość uczestniczenia w programie „Zdobądź Dyplom PIP”. Mogą także skorzystać z bogatej bazy informacji i wydawnictw w wersji elektronicznej, które zamieszczone są na stronie internetowej PIP.

14. Eliminowanie zagrożeń występujących podczas eksploatacji urządzeń energetycznych u odbiorców przyłączonych bezpośrednio do sieci średnich napięć

W roku 2014 inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili kontrole w 193 zakładach (łącznie zatrudniających 64,4 tys. osób, w tym 59 tys. na podstawie stosunku pracy) przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucyjnej energii elektrycznej średnich napięć.

Skontrolowane zakłady prowadziły działalność w następujących działach gospodarki:

- wytwarzanie i przetwarzanie wyrobów metalowych,
- wytwarzanie i przetwarzanie tworzyw sztucznych,
- wytwarzanie i przetwarzanie żywności,
- produkcja energii cieplnej,
- gospodarka komunalna,
- opieka zdrowotna,
- handel (dot. sklepów wielkopowierzchniowych).

Zakłady te posiadały własne służby utrzymania ruchu lub zlecały wykonywanie prac eksploatacyjnych przy urządzeniach elektroenergetycznych firmom wyspecjalizowanym.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* w zakresie eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych oraz organizacji bezpiecznej pracy przez podmioty będące odbiorcami bezpośrednio podłączonymi do sieci dystrybucji energii elektrycznej średnich napięć, a także podjęcie działań zapobiegających zagrożeniom (lub ograniczających je), które występują przy eksploatacji urządzeń energetycznych.

Inspektorzy pracy zwracali uwagę na organizację pracy w kontrolowanych zakładach, w tym na opracowanie zasad prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych; określenie: prowadzącego eksploatację oraz innych osób funkcyjnych; wymagań w zakresie struktury służb prowadzących ruch urządzeń elektroenergetycznych; zasad łączenia funkcji w organizacji bezpiecznej pracy; wymagań dotyczących formy, wzoru i rejestrowania poleceń pisemnych wydawanych na prace eksploatacyjne stwarzające możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego; wyznaczenie koordynatora w warunkach

kach pracy określonych w art. 208 Kodeksu pracy.

Najwięcej nieprawidłowości w zakresie **organizacji bezpiecznej pracy** w kontrolowanych zakładach dotyczyło:

- braku lub niewłaściwego opracowania instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych – stan taki stwierdzono w 82% skontrolowanych zakładów, przy czym w 84 zakładach nie było w ogóle takich instrukcji, natomiast w 75 – opracowane instrukcje nie odpowiadały wymaganiom w ww. rozporządzeniu Ministra Gospodarki,
- niewskazania jednostki organizacyjnej, osoby prawnej lub fizycznej jako prowadzącej eksploatację urządzeń i instalacji elektroenergetycznych (zajmującej się eksploatacją własnych lub powierzonych urządzeń elektroenergetycznych), w tym m.in. upoważnionej do wydawania poleceń pisemnych lub upoważniania innych osób do wydawania takich poleceń – w 24% skontrolowanych zakładów,
- braku lub nieprawidłowego wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, które muszą być wykonywane na polecenie pisemne – w 60% skontrolowanych zakładów, przy czym w 88 zakładach stwierdzono brak sporządzonych wykazów, w 29 zaś wykazy były niepełne lub nieaktualizowane,
- braku lub nieprawidłowego polecenia pisemnego na prace szczególnie niebezpieczne przy urządzeniach elektroenergetycznych – w 59% skontrolowanych zakładów, przy czym w 21 zakładach nie wydawano takich poleceń pomimo wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, natomiast w 34 - polecenia zawierały istotne uchybienia mogące wpłynąć negatywnie na poziom bezpieczeństwa pracy,
- nieposiadania świadectw kwalifikacyjnych przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych lub niespełniania przez świadectwa wymagań dla określonych rodzajów prac, stanowisk oraz urządzeń – w 20% skontrolowanych zakładów (dot. 77 osób na 1 438 objętych kontrolą), przy czym w 24 zakładach stwierdzono brak kwalifikacji u 42 pracowników, natomiast w 16 zakładach 35 pracowników posiadało kwalifikacje nieodpowiadające parametrom technicznym faktycznie obsługiwanych urządzeń elektroenergetycznych.

Analizując na podstawie poleceń pisemnych organizację prac eksploatacyjnych pod

kątem przygotowania i przekazania miejsca pracy, inspektorzy pracy stwierdzili, iż **jednoczesne pełnienie funkcji poleceniodawcy i dopuszczającego do pracy mogło powodować ograniczenie możliwości skorygowania pomyłki powstałej na etapie przygotowania pracy**. Analogicznie w zakresie rozpoczęcia i wykonywania pracy - dopuszczający, który pełni jednocześnie funkcję kierującego zespołem pracowników kwalifikowanych, w przypadku pomyłki podczas przygotowania miejsca pracy, mógł nie zweryfikować poprawności dokonanych łączeń, chroniących przed pojawieniem się napięcia na odłączonych urządzeniach i instalacjach.

W zakresie **eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych** najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- braku lub nieprawidłowo opracowanych instrukcji eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych – stan taki stwierdzono w 85% skontrolowanych zakładów, przy czym w 62 zakładach nie opracowano w ogóle instrukcji eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych, natomiast w 102 zakładach zostały one opracowane w sposób niezgodny z wymaganiami określonymi w § 4 ust. 1 ww. rozporządzenia Ministra Gospodarki,
- eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych niezgodnie z przyjętymi zasadami eksploatacji – w 52% skontrolowanych zakładów, przy czym w 37 zakładach w ogóle nie dokumentowano czynności eksploatacyjnych, natomiast w 55 - w instrukcjach eksploatacyjnych nie określono częstotliwości i zakresu oględzin i przeglądów urządzeń elektroenergetycznych średnich napięć,
- braku badań ochrony przeciwporażeniowej dla urządzeń elektroenergetycznych systemu rozdziału energii elektrycznej na poziomie średnich napięć – w 41% skontrolowanych zakładów, przy czym w 50 zakładach do dnia kontroli nie przeprowadzono takich badań pomimo upływu terminu, natomiast w 25 - wykonano badania po upływie terminu kolejnego badania okresowego,
- braku lub źle dobranego sprzętu do uziemiania lub zwierania (niedostosowanie sprzętu do warunków zwarciovych lub konstrukcji urządzeń elektroenergetycznych) – w 46% skontrolowanych zakładów,
- niepoddawania próbom okresowym sprzętu i narzędzi do prac wykonywanych pod napięciem – w 35% skontrolowanych zakładów,

- przy czym w 35 zakładach do dnia kontroli nie przeprowadzono takich prób pomimo upływu terminu ważności próby okresowej, natomiast w 24 - wykonano badania ze znacznym przekroczeniem terminu kolejnej próby,
- niewykonania badań ochrony przeciwporażeniowej dla urządzeń elektrycznych zasilanych napięciem do 1 kV – w 34% skontrolowanych zakładów, przy czym w 25 zakładach do dnia kontroli nie przeprowadzono takich badań pomimo upływu terminu, natomiast w 37 - wykonano badania niekompletne lub z przekroczeniem terminu badania okresowego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:
 - ✓ wydali 2 218 **decyzji** ogółem (w tym 784 ustne), w tym:
 - 356 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanym na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
 - 23 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 12 decyzji **skierowania do innych prac** 15 pracowników,
 - 5 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 2 decyzje ustalenia okoliczności i przyczyn **wypadków** przy pracy;
 - ✓ skierowali do pracodawców 316 **wniosek** w wystąpieniach;
 - ✓ ukarali 42 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 50,3 tys. zł;
 - ✓ wobec 27 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
 - ✓ udzielili 1 139 **porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Nieprawidłowo opracowane instrukcje eksploatacji (lub ich brak) skutkowały użytkowaniem urządzeń elektroenergetycznych o nieokreślonym ryzyku porażenia pracowników prądem elektrycznym (np. brak badań ochrony przeciwporażeniowej dla urządzeń elektroenergetycznych służących do rozdziału energii elektrycznej na poziomie średnich napięć, eksploatacja urządzeń bez udokumentowanych oględzin i przeglądów).

Niewłaściwy stan organizacji pracy w kontrolowanych zakładach bezpośrednio przyłączonych do sieci dystrybucji energii elektrycznej wynikał głównie z tego, że znacząca część osób zarządzających tymi podmiotami nie była świadoma obowiązków ciążących na prowa-

dzającym eksploatację urządzeń elektroenergetycznych w rozumieniu wymagań określonych w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 28 kwietnia 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych*. Do takiego stanu przyczynia się również brak wykwalifikowanych kadr w służbach utrzymania ruchu tych zakładów. Wymusza to konieczność łączenia funkcji w ramach przyjętej organizacji pracy, co - jak już podkreślono - może wpływać na obniżenie poziomu bezpieczeństwa pracy.

Przejawem przekształceń własnościowych w energetyce krajowej w ostatnich latach jest **zjawisko likwidowania macierzystych służb utrzymania ruchu** w zakładach przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej na poziomie średnich napięć, co skutkuje tym, że czynności eksploatacyjne przy urządzeniach energetycznych powierzane są firmom zewnętrznym, a także brakiem określonej jednoznacznie osoby prowadzącej eksploatację, która byłaby odpowiedzialna za wystawianie poleceń pisemnych na prace i dopuszczenie do prac wykonywanych na podstawie poleceń. W konsekwencji prace przy urządzeniach elektroenergetycznych wykonywane są w warunkach zagrożenia życia i zdrowia, bez poleceń pisemnych na prace oraz właściwego przygotowania miejsca pracy.

Kontrole wskazują, że nieprawidłowości w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych wynikają z wielu jednocześnie występujących przyczyn, tj.: braku dostatecznych środków finansowych (wg pracodawców) na wykonywanie kompleksowych zadań remontowych, niewłaściwego prowadzenia eksploatacji przez służby ruchowe oraz znacznego stopnia wyeksploatowania urządzeń elektroenergetycznych zakładowych systemów rozdziału energii elektrycznej.

Należy podkreślić, że zły stan urządzeń elektroenergetycznych w kontrolowanych zakładach wynika z wieloletnich zaniedbań dotyczących okresowych remontów.

W skontrolowanych zakładach wdrożono zasady organizacji prac przy urządzeniach elektroenergetycznych przede wszystkim poprzez:

- określenie funkcji poleceniodawcy, dopuszczającego i kierującego zespołem,
- określenie jednoznacznych wymagań w zakresie formułowania poleceń pisemnych na prace szczególnie niebezpieczne w odnie-

sieniu do składu zespołu pracowników wykonujących prace eksploatacyjne,

- ustalenie procedur przygotowywania miejsca pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych i technologii wykonywania prac.

Natomiast w odniesieniu do eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych **efektem kontroli było jednoznaczne określenie zasad eksploatacji urządzeń**, w tym przede wszystkim określenie częstotliwości i zakresu oględzin i przeglądów urządzeń elektroenergetycznych średnich napięć, co znacząco przyczyniło się do poprawy warunków pracy.

Zmiany wprowadzone nowym *rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy* miały dostosować przepisy bhp do postępu technicznego i organizacyjnego. W celu zwiększenia efektywnego działania podmiotów gospodarczych w sektorze energetycznym oraz jednoczesnego zwiększenia odpowiedzialności pracodawców za bezpieczną organizację pracy ograniczono liczbę definicji, w tym dotyczących kluczowych osób funkcyjnych, odpowiedzialnych za przygotowanie i przekazanie miejsc pracy, wykonanie i zakończenie pracy, likwidację miejsc pracy, oraz zredukowano katalog prac eksploatacyjnych przy urządzeniach energetycznych, stwarzających możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego.

Jednocześnie wyniki kontroli u odbiorców przemysłowych przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej na poziomie średnich napięć wskazały na istnienie powtarzalnych nieprawidłowości zarówno w zakresie organizacji bezpiecznej pracy, jak i prowadzenia ruchu urządzeń elektroenergetycznych.

W związku z tym Główny Inspektor Pracy skierował do Ministra Gospodarki wniosek legislacyjny dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy* w zakresie:

- jednoznacznego zdefiniowania pojęcia „urządzenie energetyczne” (§ 2 pkt 1 ww. rozporządzenia),
- doprecyzowania warunków dopuszczania osób niewykwalifikowanych do prac eksploatacyjnych przy urządzeniach elektroenergetycznych przez upoważnione podmioty,
- doprecyzowania wymagań w zakresie m.in. użytkowania sprzętu do uziemiania lub zwierania oraz sprzętu elektroizolacyjnego.

Stan bezpieczeństwa pracy w zakładach

przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucyjnej energii elektrycznej średnich napięć, należących do różnych rodzajów działalności (w tym w szczególności: zakładów przemysłu maszynowego, hutniczych i odlewni), wymaga stałego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy zarówno w zakresie prowadzenia ruchu urządzeń elektroenergetycznych, w szczególności organizacji bezpiecznej pracy, jak i prawidłowej eksploatacji tych urządzeń.

15. Ograniczenie zagrożeń środowiska pracy w wybranych zakładach branży paliwowej

W 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała wspólnie z Państwową Strażą Pożarną oraz Inspekcją Ochrony Środowiska projekt prewencyjno-kontrolny adresowany do zakładów branży paliwowej w zakresie zintegrowanego zarządzania w obszarach: bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa procesowego i ochrony środowiska.

• Działania prewencyjne – samokontrolne baz paliw i surowcowych

Działaniem prewencyjnym objęto **45** zakładów (baz paliw), którym przekazano listy kontrolne do przeprowadzenia samokontroli, opracowane przez Grupę Roboczą ds. Przemysłu Naftowego i Gazowego, powołaną w czasie realizacji ww. projektu.

W ramach działań naprawczych podjętych przez zakłady, w szczególności dotyczących uporządkowania stosowanych w nich rozwiązań organizacyjno-technicznych m.in.:

- opracowano i zatwierdzono zaktualizowaną „Dokumentację zabezpieczenia zakładu przed wybuchem”;
- przeprowadzono przegląd zagadnień bhp, w wyniku którego został wydany i wykonany wniosek pokontrolny;
- przeprowadzono społeczną kontrolę warunków pracy, wszystkie zalecenia (3) zostały przez pracodawcę uwzględnione;
- dokonano przeglądu:
 - układów oddechowych utrzymujących odpowiednie ciśnienie wewnątrz zbiorników magazynowych,
 - urządzeń sygnalizujących najniższy i najwyższy dopuszczalny poziom napełnienia zbiorników magazynowych,

- systemu detekcji par produktów ropopochodnych zbiorników magazynowych;
- opracowano i przedłożono do wglądu projekt techniczny „System zabezpieczenia przed upadkiem z cystern kolejowych na froncie rozładunkowym w bazie paliw”;
- zaktualizowano program zapobiegania awariom (PZA), opracowano wewnętrzny plan operacyjno-ratowniczy, przekazano PSP niezbędne informacje w celu opracowania zewnętrznego planu operacyjno-ratowniczego oraz raportu o bezpieczeństwie.

Przeprowadzanie przez zakłady samokontroli spowodowało istotne ograniczenie liczby uchybień i nieprawidłowości, co stwierdzono w czasie wspólnych kontroli PIP, PSP i IOŚ - weryfikujących dobrowolne działania zakładów objętych wspólnym projektem.

• Działania kontrolne

Inspektorzy pracy, współdziałając z funkcjonariuszami PSP i inspektorami IOŚ, skontrolowali 16 spośród 45 zakładów objętych badaniem. Kontrolowane podmioty to 14 zakładów dużego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej i 2 zakłady zwiększonego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej. W kontrolowanych zakładach należących do: PKN ORLEN SA, PGNiG SA, PERN "Przyjaźń" SA, OLPP Sp. z o.o. oraz: TanQuid Polska SA, Bałtykgaz Sp. z o.o. i Michelin Polska SA (kontrole pilotażowe) zatrudniano łącznie 617 pracowników, w tym 594 osoby obsługi badanych instalacji technologicznych. Kontrole weryfikacyjne przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały wysoki (ponad 90%) stopień zgodności ustaleń własnych z ustaleniami zakładów dokonanymi podczas samokontroli. Większość stwierdzonych uchybień została usunięta w ramach wydanych podczas kontroli decyzji ustnych. W jednym przypadku inspektor pracy ustalił, że samokontrola odbyła się bez udziału specjalistów branżowych przedsiębiorstwa, co potwierdziły stwierdzone przez inspektora pracy nieprawidłowości dotyczące:

- oznakowania rozdzielnic i wyłączników,
- wyposażenia rozdzielnic w wymagany sprzęt izolacyjny,
- instrukcji użytkowania rękawic,
- opracowania aktualnej instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dla stanowisk przeładunku mediów,

- opracowania i dostarczenia pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ogółem kontrole weryfikacyjne wykazały nieliczne przypadki nieprawidłowości, których podczas samokontroli nie dostrzeżono, takie jak:

- nieprzestrzeganie wymaganej częstości pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
- niezapewnienie wymaganego oświetlenia naturalnego i sztucznego pomieszczeń w budynkach zlokalizowanych na terenie bazy (na podstawie wyników pomiarów),
- niewyposażenie stanowisk w zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości podczas odgórznego napełniania produktami naftowymi cystern drogowych i kolejowych,
- niewyposażenie oczyszczalni ścieków w: zabezpieczenia przed upadkiem do otwartych obiektów oczyszczalni, sprzęt ratunkowy zapobiegający utonięciu w ściekach, sprzęt ratunkowy i środki ochrony indywidualnej chroniące drogi oddechowe, środki do udzielania pierwszej pomocy,
- nieokreślenie ilości atmosfery wybuchowej na podstawie odrębnych przepisów, a w szczególności dot. ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów lub specyfikacji technicznych.

W wyniku kontroli weryfikacyjnych inspektorzy pracy wydali 98 **decyzji** ogółem, w tym 49 **decyzji ustnych** wykonanych podczas kontroli oraz 25 **wniosek** w wystąpieniach. W czasie kontroli inspektorzy PIP udzielili pracodawcom lub osobom działającym w ich imieniu 89 **porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 8 porad dot. prawnej ochrony pracy.

W opinii inspektorów pracy stosowane formy samokontroli, po uprzednim omówieniu celu i zakresu zagadnień objętych wspólnym działaniem ww. organów nadzoru i kontroli (w tym PIP), umożliwiają kompleksowy i rzetelny przegląd wszystkich problemów mających istotny wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy oraz podjęcie właściwych środków ochrony pracowników. Wskazuje na to brak wydanych decyzji wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń czy skierowania pracowników do wykonywania innych prac. Inspektorzy pracy stwierdzili również, iż działania prewencyjne, poprzedzające etap kontroli sprawdzających, są skutecznym środkiem stymulującym przedsiębiorców do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa procesowego w zakresie zapobiegania poważnym awariom przemysłowym.

W ocenie kontrolujących i kontrolowanych podmiotów celowe jest kontynuowanie wspólnych działań prewencyjno-kontrolnych, gdyż pozwalają one na utrzymanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska w zakładach branży paliwowej.

16. Eliminowanie zagrożeń w zakładach azotowych branży chemicznej

Inspektorzy PIP wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska kontynuowali rozpoczęte w 2013 r. działania prewencyjno-kontrolne, które miały na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa pożarowego i ochrony środowiska - w 5 zakładach azotowych branży chemicznej (ZA Tarnów SA, ZA Puławy SA, ZAK Kędzierzyn – Koźle SA, Z. Chem. POLICE SA i ZA Anwil Włocławek SA). Zatrudniały one 10,9 tys. osób, w tym 10,6 tys. pracowników. Wymienione zakłady należą do grupy zakładów dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZDR). Wspólne działania 3 organów nadzoru i kontroli koordynowane były przez Grupę Roboczą ds. Bezpieczeństwa w Przemśle Chemicznym, która określiła zakres zadania - instalacje magazynowania i dystrybucji amoniaku (tzw. stokaż amoniaku) oraz opracowała listy kontrolne do samokontroli w ww. zakładach i kontroli weryfikujących, dokonanych przez przedstawicieli PIP, PSP i IOŚ.

• Działania prewencyjne

W I etapie zakłady przeprowadziły samokontrolę na podstawie list kontrolnych, umożliwiającą usunięcie uchybień i nieprawidłowości jeszcze przed rozpoczęciem kontroli sprawdzających. Wypełnione listy były później weryfikowane podczas kontroli ww. organów.

Przykłady działań podjętych przez zakłady w wyniku samokontroli to m.in.:

- aktualizacja dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem,
- przegląd i aktualizacja szczegółowych procedur dotyczących wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych w ramach pozwolenia pisemnego lub na podstawie instrukcji stanowiskowych,
- aktualizacja instrukcji stanowiskowych,
- przeznaczenie większych środków finansowych na modernizację kontrolowanych instalacji, niezaplanowanych wcześniej w budżecie wydziałowym.

• Wspólne kontrole zakładów azotowych

W II połowie 2014 r. PIP, PSP, IOŚ przeprowadziły wspólne kontrole przestrzegania przepisów bhp, ppoż. i ochrony środowiska przy eksploatacji instalacji stokażu amoniaku w ww. zakładach. Podczas kontroli weryfikowano jednocześnie wyniki samokontroli przeprowadzonych przez służby wewnętrzne tych zakładów. Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości m.in. w zakresie:

- zapewnienia wymaganego oznakowania zbiorników magazynowych amoniaku (stwierdzono 8 uchybień w 2 zakładach),
- uwzględniania w ocenach ryzyka zawodowego wymagań dla stanowisk, na których występują czynniki chemiczne (4 uchybienia w 2 zakładach),
- zapewnienia swobodnego i bezpiecznego dostępu do miejsc wykonywania czynności obsługowych na różnych wysokościach (3 uchybienia w 3 zakładach),
- oznakowania miejsc/stref znakami bezpieczeństwa, informacyjnymi, ostrzegawczymi i innymi (2 uchybienia w 2 zakładach),
- poprawności wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (2 uchybienia w 1 zakładzie).

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali 45 **decyzji** ogółem, w tym 24 decyzje ustne, z których 8 opatrzonych było **rygorem natychmiastowej wykonalności** na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego. Ponadto skierowano do skontrolowanych zakładów 10 **wnio-sków** w wystąpieniach oraz udzielono 39 **porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Ocena zgodności ustaleń inspektorów pracy z informacjami zawartymi w listach kontrolnych wypełnianych przez zakłady wskazuje, że:

- samokontrolę, z nielicznymi wyjątkami dotyczącymi ww. uchybień, były przeprowadzone rzetelnie, a odpowiedzi na pytania zawarte w listach kontrolnych niemal w pełni tożsame z ustaleniami dokonanymi w czasie kontroli przez inspektorów pracy,
- w niektórych przypadkach błędne odpowiedzi wynikały z braku zrozumienia pytań (uchybienia takie eliminowano w ramach analizy wyników samokontroli),
- kontrole przestrzegania przepisów bhp ujawniają coraz mniej istotnych nieprawidłowości natury technicznej, a większość zalecanych działań wynika raczej z *dobrych praktyk* stosowanych w innych przedsiębiorstwach w kraju i na świecie,
- coraz mniej naruszeń formalnoprawnych dotyczy ogólnej organizacji pracy, co wiąże się z prawidłowym funkcjonowaniem systemów zarządza-

nia bezpieczeństwem pracy w kontrolowanych zakładach.

Wspólne kontrole PIP, PSP, IOŚ poprzedzane samokontrolą, podczas której zakłady posługują się listami kontrolnymi opracowanymi przez Grupę Roboczą ds. Bezpieczeństwa w Przemśle Chemicznym, dają możliwość wnikliwego rozpoznania stanu przestrzegania prawa, a także szeroko rozumianego bezpieczeństwa procesowego służącego zapobieganiu poważnym awariom przemysłowym. Należy zwrócić uwagę, że wszyscy partnerzy uczestniczący w realizacji zadania pozytywnie oceniają formułę wspólnych kontroli poprzedzanych działaniami prewencyjnymi. Stanowią one skuteczny sposób zapewnienia właściwego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

17. Eliminowanie nieprawidłowości związanych z niewłaściwą organizacją stanowisk pracy w strefach zagrożenia wybuchem oraz nieprawidłowości przy stosowaniu substancji chemicznych i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

Przeprowadzono 209 kontroli, które miały na celu określenie poziomu bezpieczeństwa przeciwwybuchowego w zakładach różnych branż, w tym stopnia wdrożenia uregulowań zawartych 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*.

Największy odsetek wśród skontrolowanych podmiotów stanowiły, podobnie jak w latach 2012-2013, małe przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników (38%), najmniejszy - duże zakłady zatrudniające 250 i więcej pracowników (13%). Dla mikroprzedsiębiorstw oraz średnich zakładów (od 50 do 249 pracowników) udział ten wynosił odpowiednio: 23% i 26%. W miejscach pracy, dla których w ocenie ryzyka wskazano na możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej, pracowało blisko 2 tys. osób. Należy podkreślić, iż tylko w 4 zakładach z przeprowadzonej oceny ryzyka wynikało, że atmosfera wybuchowa w miejscach pracy nie występuje.

W ponad 40% skontrolowanych zakładów pracodawcy nie opracowali **oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej**, a w 1/5 - oceny nie spełniały wymagań określonych w obowiązującym rozporządzeniu Ministra

Gospodarki. Uchybienia miały różnorodny charakter (np. nieuwzględnienie w obszarach, gdzie mogą występować atmosfery wybuchowe, części urządzeń stanowiących potencjalne źródło zapłonu, takich jak wentylatory czy odciągi miejscowe; rozbieżne zapisy określające lokalizację i rozmiary stref zagrożenia wybuchem; sporządzenie oceny bez uwzględnienia takich parametrów, jak DGW [dolna granica wybuchowości], GGW [górną granicę wybuchowości]).

W myśl przepisów ww. rozporządzenia **dokument zabezpieczenia przed wybuchem** powinien opisywać rzeczywisty stan zabezpieczeń przeciwwybuchowych stosowanych w zakładzie. Tymczasem, jak wynika z kontroli PIP, w wielu przypadkach ma on charakter postulatyczny, co potwierdzają przykładowe zapisy:

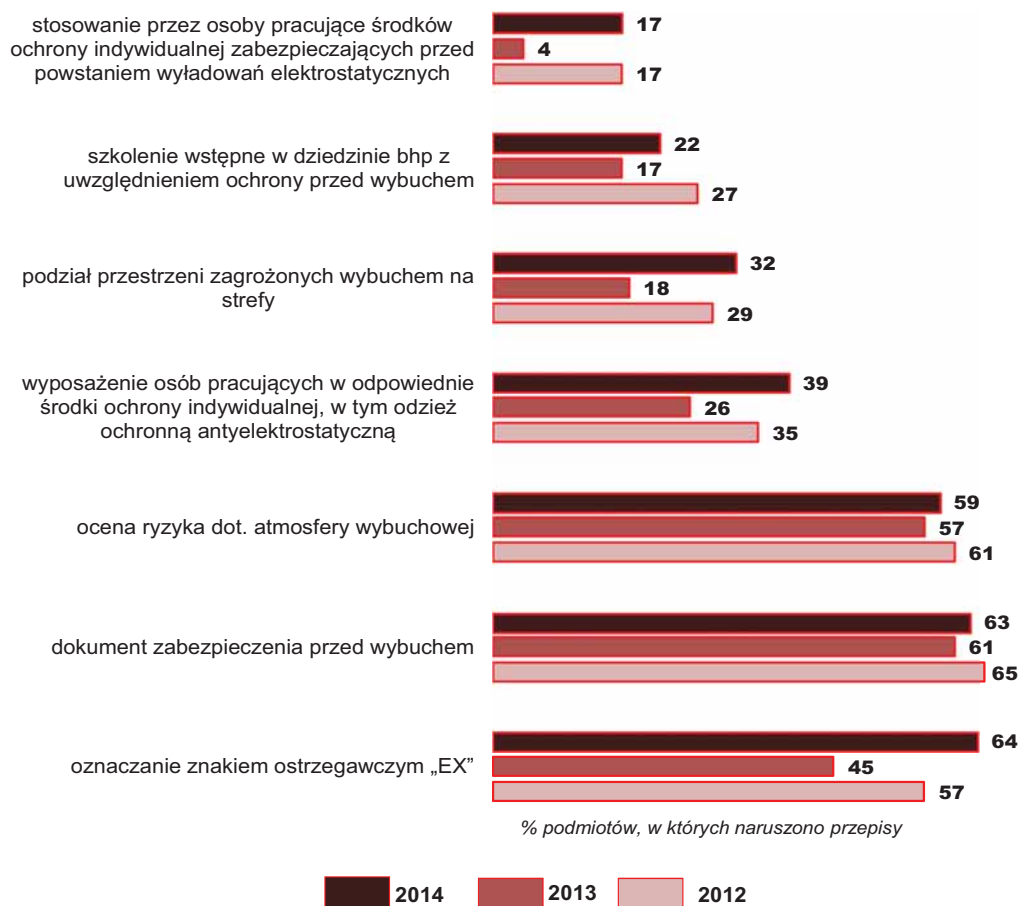
- „urządzenia elektryczne powinny mieć wykonanie przeciwwybuchowe”, bez odniesienia do faktycznego wyposażenia instalacji w takie urządzenia;
- „urządzenia należy poddawać okresowym przeglądom”, bez sprecyzowania sposobu ustalania zakresów przeglądów, ich częstotliwości i osoby odpowiedzialnej za ich przeprowadzanie.

Należy jednak pamiętać, iż **nawet dobrze opracowany dokument zabezpieczenia przed wybuchem nie przyczyni się do istotnej poprawy w zakresie bhp, jeżeli jego postanowienia nie będą czytelne i zrozumiałe dla użytkowników. Brak środków** na wdrożenie rozwiązań zaproponowanych w nim **także uniemożliwi organizację bezpiecznych miejsc pracy**.

Dużym wyzwaniem dla pracodawców jest **nadzorowanie stanu technicznego stosowanych środków ochronnych**, zwłaszcza tych, dla których szczegółowy zakres przeglądu powinien zostać ustalony przez pracodawcę. Problem ten został tylko częściowo uregulowany w omawianym rozporządzeniu, które jedynie nakazuje ustalenie terminów systematycznych przeglądów ww. środków, pomijając potrzebę określenia zakresu takiego przeglądu (dla każdego środka ochronnego wskazanego w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem, niezależnie od stopnia jego skomplikowania), a także sposobu jego dokumentowania. Nieprawidłowości w tym obszarze (np. przeglądy tych środków niezgodne z terminem określonym w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem lub ich brak) dotyczyły prawie co trzeciego pracodawcy kontrolowanego w tym zakresie.

Kontrolując zagadnienia związane z zapewnieniem bezpieczeństwa przeciwwybuchowego w przemyśle nie sposób nie zauważyć, że **stopień przestrzegania przepisów omawianego rozporządzenia uzależniony jest od ogólnego pozio-**

Wykres 79. Zakłady (różnych branż), w których z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, urządzeń lub używanych substancji i mieszanin może wystąpić atmosfera wybuchowa – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

mu kultury technicznej w zakładzie, a przede wszystkim od wiedzy i doświadczenia wszystkich osób, które wykonują prace w tego typu miejscach lub odpowiadają za eksploatację szeroko pojętego „wyposażenia technicznego” w przestrzeniach zagrożonych wybuchem. Pracodawcy zatrudniający niewielu pracowników często w ogóle nie są świadomi obowiązków wynikających z rozporządzenia, bądź też wypełniają je w niewielkim stopniu, korzystając z usług wyspecjalizowanych w tym zakresie podmiotów. Również w zakładach charakteryzujących się większym zatrudnieniem pracownicy odpowiedzialni za bezpieczeństwo niezbyt chętnie podejmują się tworzenia dokumentów, takich jak: ocena ryzyka dot. atmosfer wybuchowych czy dokument zabezpieczenia przed wybuchem. Może

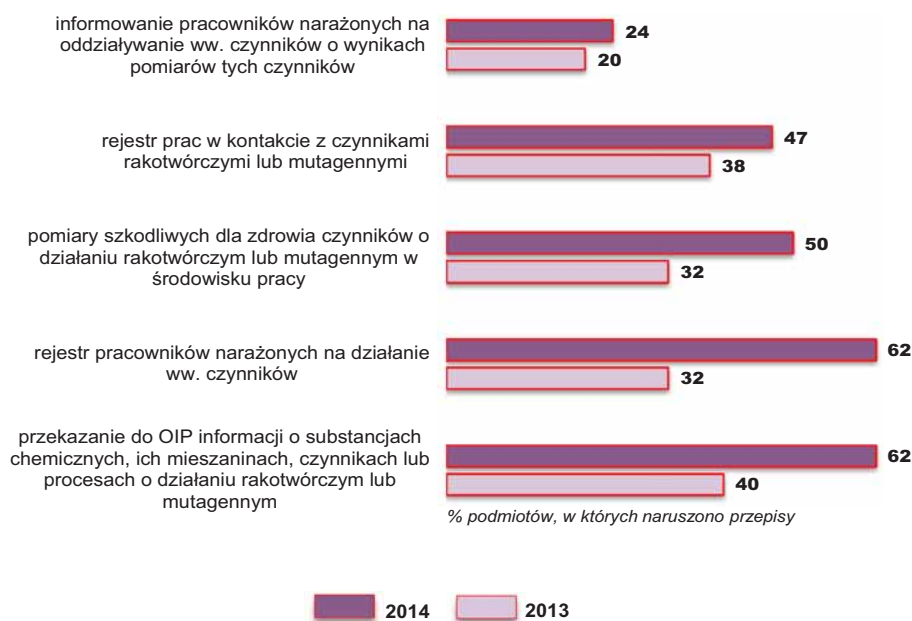
to wynikać z faktu, iż materia regulowana *rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej* jest dla części pracodawców na tyle **niejednoznaczna i trudna do interpretacji** (zapisy zawarte w omawianym rozporządzeniu zawierają tylko wymagania ogólne, brak szczegółowych uregulowań), że **w większości korzystają oni z pomocy podmiotów zewnętrznych**. Świadczą o tym sygnały przekazywane inspektorom pracy podczas kontroli. Należy podkreślić, iż **jakość usług świadczonych przez te podmioty jest jednak mocno zróżnicowana**, a jednocześnie nie ma żadnego narzędzia pozwalającego na eliminowanie z rynku podmiotów nierzetelnych.

Powyższe uwagi uzasadniają potrzebę nowelizacji omawianego rozporządzenia m.in. w zakresie określenia, kto powinien i z jakimi kwalifikacjami/uprawnieniami przeprowadzać ocenę ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej, a także opracować dokument zabezpieczenia przed wybuchem, aby wyeliminować intuicyjne ocenianie poziomu bezpieczeństwa przeciwybuchowego w zakładzie.

Kontrolom PIP w zakresie technicznego bezpieczeństwa przeciwybuchowego w przemyśle towarzyszyły też działania kontrolne (w 54 podmiotach; w 2013 r. – w 43) ukierunkowane na za-

grożenia związane z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami albo procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Jak wynika z ustaleń inspektorów pracy, ponad połowa kontrolowanych podmiotów nie przekazała właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy obowiązkowej informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Jednocześnie na co trzecim skontrolowanym stanowisku pracy (dot. 157 pracowników) nie przeprowadzono pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a co dziesiąty skontrolowany pracownik nie został poinformowany o ich wynikach.

Wykres 80. Naruszenia przepisów dot. substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy



Źródło: dane PIP

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 1 269 **decyzji** (w tym 277 decyzji ustnych wykonanych w trakcie kontroli), w tym:
 - 187 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanym na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
 - 3 decyzje **wstrzymania prac**,
 - 9 decyzji **skierowania do innych prac** 15 osób;

- ✓ skierowali do pracodawców 232 **wnioski** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 33 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 43,9 tys. zł;
- ✓ udzielili łącznie 1 tys. **porad** technicznych.

O wynikach kontroli PIP zawiadomiono właściwe organy, w tym m.in.: dozór techniczny (4 pisma), inspekcję sanitarną (3), straż pożarną (1), wojewódzki ośrodek medycyny pracy (1), nadzór budowlany (1). W ramach współpracy przeprowadzono też kontrole na wniosek: inspekcji sanitarnej oraz transportowego

dozoru technicznego.

Ustalenia inspektorów PIP wskazują m.in. na potrzebę:

- prowadzenia w kolejnym roku kontroli ukierunkowanych na eliminowanie nieprawidłowości związanych z niewłaściwą organizacją stanowisk pracy w strefach zagrożonych wybuchem,
- znowelizowania przepisów rozporządzenia dot. atmosfer wybuchowych w miejscu pracy, które budzą wątpliwości interpretacyjne (w tej sprawie – pomimo dwukrotnego wystąpienia Głównego Inspektora Pracy – Ministerstwo Gospodarki poinformowało, że w chwili obecnej nie przewiduje zmiany ww. przepisów),
- kontynuacji działań kontrolnych mających na celu sprawdzenie poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

18. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych

Przeprowadzono 277 kontroli w 245 zakładach. Bezpośrednio przy pracach związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest zatrudnionych było 892 pracowników oraz 231 osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów z azbestem kontrolowano zarówno u pracodawców prowadzących wyspecjalizowaną działalność w tym zakresie, jak i w podmiotach z branży budowlanej.

Inspektorzy pracy stwierdzili, że 15% kontrolowanych pracodawców nie zgłosiło do Państwowej Inspekcji Pracy zamiaru przeprowadzenia prac usuwania azbestu przed ich rozpoczęciem. Informacje o planowanych pracach najczęściej nie zawierały kopii aktualnej oceny stanu wyrobów zawierających azbest. Stwierdzono, że właściciele, użytkownicy lub zarządcy nieruchomości, obiektów, instalacji przemysłowych lub innych miejsc zawierających azbest nie przeprowadzali takiej oceny lub nie udostępniali jej wyników wykonawcom prac. Ponadto w części kontrolowanych zakładów nie dokonano **identyfikacji rodzaju azbestu** przed rozpoczęciem prac. Było to spowodowane brakiem wiedzy przedsiębiorców o występowaniu różnych odmian azbestu.

Lekceważenie zagrożeń oraz nieumiejętność oceny szkodliwych następstw przez pracodawców skutkowały błędnymi działaniami organizacyjnymi. Największa skala nieprawidłowości dotyczyła **odgrodzienia i oznaczenia terenu prac** ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”. Prawie połowa kontrolowanych pracodawców nie wypełniła wymagań w tym zakresie, co piąty pracodawca zaniechał w ogóle wygrodzienia i oznakowania terenu, na którym wykonywano prace usuwania wyrobów zawierających azbest.

Inspektorzy stwierdzili również nieprawidłowości przy **usuwaniu pozostałości i pyłów azbestu** z terenu wykonywania robót. Prace związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest nie zawsze prowadzone były w sposób uniemożliwiający emisję włókien azbestu do środowiska. Zapominano także o wtórnym zanieczyszczeniu terenu włóknami azbestu, które nie ulegają biodegradacji i są uwalniane przez wiele lat do otoczenia. Analiza wykazała, że wynika to w głównej mierze z pośpiechu przy wykonywaniu prac, niedbalstwa oraz bagatelizowania zagrożenia, w tym dla osób postronnych, a także z braku troski o środowisko naturalne.

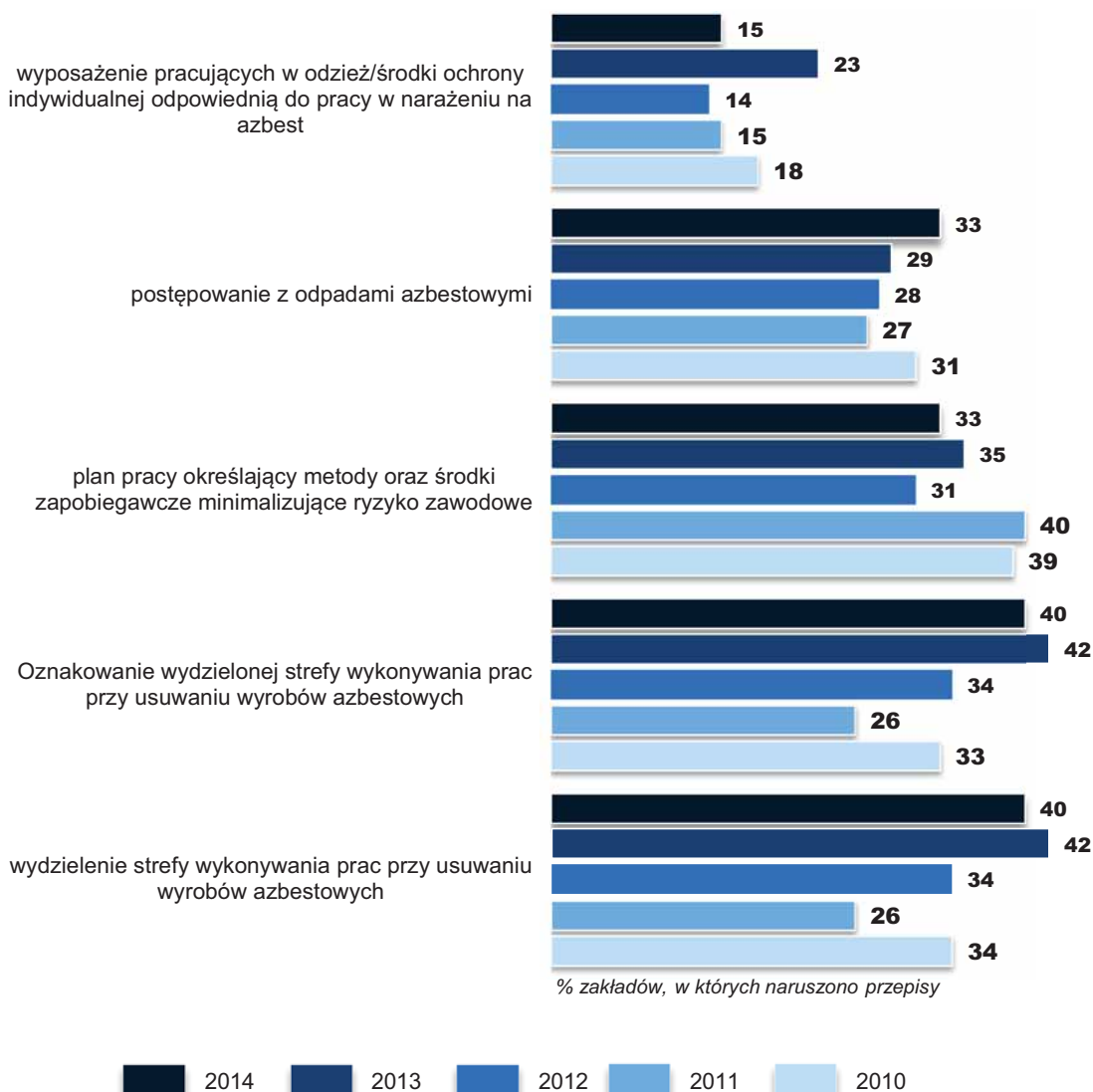
Co trzeci kontrolowany pracodawca nie zapewnił właściwego pakowania i oznakowania odpadów azbestowych, a u co czwartego stwierdzono niewłaściwe ich składowanie.

Nieprawidłowości polegały również na niesporządzeniu **planu prac usuwania wyrobów zawierających azbest** lub jego niewłaściwym opracowaniu, co dotyczyło niemal 1/3 kontrolowanych pracodawców. Plany pracy były zbyt ogólnikowe, nie uwzględniały specyfiki obiektów, ich lokalizacji oraz rodzaju i stopnia degradacji wyrobów azbestowych. Pracodawcy nie określali w nich metod pracy dostosowanych do istniejącego stanu wyrobów zawierających azbest oraz zakresu niezbędnych środków bezpieczeństwa. Wynikało to zarówno z faktu sporządzania ich przez osoby nieznające przepisów i lokalnych uwarunkowań na konkretnej budowie, jak i z traktowania planów jako czasochłonny i zbędny obowiązek. Należy zaznaczyć, że nieprawidłowości te dotyczyły głównie wykonawców mniejszych firm, którzy okazjonalnie prowadzili prace związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Podkreślić należy, że wyłącznie formalne spełnienie tego obowiązku nie mogło przyczynić się do podniesienia jakości i bezpieczeństwa pracy. Często pracownicy nie byli zapoznawani z planem pracy. Dlatego też plan nie stanowił dokumentu, który mógł skutecznie pomóc we właściwym przygotowaniu i wykonywaniu pracy.

Niewłaściwe przygotowanie planu prac prze-

Wykres 81. Usuwanie azbestu – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

kładało się na błędy popełniane podczas ich realizacji. W celu ograniczenia zagrożeń przy usuwaniu i demontażu azbestu należy stosować nawilżenie wodą demontowanych elementów i utrzymywać je w stanie wilgotnym przez cały czas pracy. Czynności takie podejmowane są niechętnie i, podobnie jak w przypadku planu pracy, również w tym zakresie są to często działania pozorne (np. stosowanie niewielkich ręcznych spryskiwaczy). Nierzadko na terenie kontrolowanego obiektu nie ma wody i nie jest możliwe spełnienie ww. obowiązku, a wcześniej nie przewidziano takiej sytuacji.

Analiza wyników kontroli wykazała także nieprawidłowości w zakresie **przygotowania pracowników**

do pracy polegające na niezapewnieniu wymaganych szkoleń z zakresu bhp dla pracowników bezpośrednio narażonych na działanie pyłu azbestu, a także profilaktycznych badań lekarskich (orzeczenia lekarskie nie uwzględniały prac w narażeniu na pył azbestu). Nieprawidłowości polegały również na złym doborze środków ochrony indywidualnej, które nie zapewniały właściwej ochrony przed zagrożeniami wynikającymi z ekspozycji na pył azbestu (dotyczyło to co siódmego pracodawcy). Stwierdzono je głównie w podmiotach zajmujących się dorywczo usuwaniem azbestu, niemających właściwego przygotowania do prowadzenia takich prac. Inspektorzy stwierdzali w tych podmiotach brak świadomości negatywnych skutków, jakie mogą

wystąpić w przyszłości w wyniku narażenia na włókna azbestu przy nieprofesjonalnie wykonywanych pracach. Sytuacja ekonomiczna inwestorów i potrzeba wykonania prac przy jak najmniejszych nakładach finansowych powodują lekceważenie problemu.

Kontrole wykazały ponadto braki w dokumentach oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których zatrudnione były osoby demontujące materiały budowlane zawierające azbest. Dotyczyło to np. nieuwzględnienia stanowisk dekarzy pracujących dodatkowo w brygadzie zajmującej się usuwaniem odpadów azbestowych.

Odnotowano również przypadek usuwania wyrobów zawierających azbest przez osoby niepełnoletnie zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Prace polegały na usuwaniu gruzu po demontażu rury cementowo-azbestowej zsypanego na śmieci w wieżowcu mieszkalnym. Wykonywano je bez zabezpieczeń uwzględniających rodzaj wykonywanych czynności i zagrożenia.

Podczas kontroli inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 677 **decyzji** ogółem, w tym:
 - 331 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanych na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
 - 28 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 4 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 25 decyzji **skierowania do innych prac** 60 osób;
- ✓ skierowali do pracodawców 280 **wniosków** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 45 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 56 tys. zł;
- ✓ wobec 20 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 1 wniosek o ukaranie.

Państwowa Inspekcja Pracy wspierała pracodawców we wdrażaniu *dobrych praktyk* przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest. Podczas czynności kontrolnych udzielono 972 **porad** technicznych.

Należy podkreślić, że większość kontroli, bo aż 85%, dotyczyła przedsiębiorców, którzy zgłosili zamiar usuwania wyrobów azbestowych do PIP, a więc spodziewali się kontroli i zapewne byli do niej przygotowani. **Tym bardziej więc niepokoi wysoka skala nieprawidłowości stwarzających poważne zagrożenia dla zdrowia i życia zarówno pracowników, jak i osób postronnych.**

Na niezadawalający poziom przestrzegania przepisów bhp przy usuwaniu azbestu ma

przede wszystkim wpływ **brak profesjonalnego przygotowania firm**, często zajmujących się ww. pracami sporadycznie, czyli brak odpowiednich kwalifikacji i wiedzy o zagrożeniach związanych z obecnością azbestu w środowisku pracy.

Działania nadzorczo-kontrolne w tym zakresie pozostają jednym z priorytetów PIP, zwłaszcza w kontekście przyjętego na lata 2009-2032 Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu.

19. Poprawa stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w zakładach gospodarki komunalnej

W 2014 r. przeprowadzono 321 kontroli w podmiotach prowadzących działalność w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi. Wśród kontrolowanych zakładów 189 zajmowało się wyłącznie transportem odpadów komunalnych (z miejsc ich powstawania na składowiska, do sortowni, kompostowni), 39 eksploatowało wyłącznie składowiska odpadów. Pozostałe 93 podmioty zajmowały się działalnością związaną zarówno z transportem, jak i eksploatacją składowisk odpadów komunalnych. Część zakładów prowadzących wysypiska odpadów komunalnych posiadała dodatkowo wyspecjalizowane sortownie lub kompostownie. Wśród kontrolowanych zakładów 31 zatrudniało do 9 pracujących, 146 - od 10 do 49 pracujących, 130 - od 50 do 249 pracujących, 14 - powyżej 250 pracujących.

Kontrolowane zakłady zatrudniały ogółem prawie 21,5 tys. pracowników, w tym blisko 9,3 tys. w bezpośrednim kontakcie z odpadami komunalnymi.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w obszarze **przygotowania pracowników do pracy** najwięcej uchybień dotyczyło oceny ryzyka zawodowego, ochrony zdrowia oraz szkoleń w dziedzinie bhp.

Co trzeci pracodawca w ogóle nie dokonał **oceny ryzyka zawodowego**, a blisko połowa pracodawców (43%), która dokonała oceny, nie uwzględniła w niej wszystkich występujących zagrożeń, m.in. zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi, czynnikami chemicznymi oraz związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego. Oceny ryzyka zawodowego nie aktualizowano po przeprowadzonych modernizacjach zakładów lub poszerzeniu działalności i utworzeniu nowych stanowisk pracy, a co za tym idzie – nie brano pod uwagę występowania nowych zagrożeń. W rezultacie pracownicy wykonujący prace związane z transportem lub unieszkodliwianiem odpadów nie mieli pełnej wiedzy o zagrożeniach na stanowiskach pracy. Skutkowało to również niepodejmowaniem

działań prewencyjnych przez pracodawców. Prawie 1/3 pracowników (u 42% kontrolowanych pracodaw-

ców) nie miała możliwości skorzystania ze szczepień ochronnych, o których mówią przepisy prawa.

Zakłady gospodarki komunalnej – naruszenia przepisów

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	32	brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego
Ochrona zdrowia	25 42	brak profilaktycznych badań lekarskich niezapewnienie pracownikom dostępnych szczepień ochronnych (WZW A, tężec, dur brzuszny)
Szkolenia pracowników w zakresie bhp	37	niepoddawanie pracowników wymaganym szkoleniom w zakresie bhp (głównie w zakresie szkoleń okresowych)
Czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe	28	niezapewnienie bezpiecznych warunków odkażania, czyszczenia, a w razie konieczności niszczenia odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej skażonych materiałem biologicznym
Stanowiska i procesy pracy	39 36	brak instrukcji bhp brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz nieokreślenie wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych
Unieszkodliwianie odpadów	28	niewyznaczenie w pomieszczeniach oraz przestrzeniach zewnętrznych stref pożarowych i stref zagrożenia wybuchem oraz nieokreślenie kategorii strefy pożarowej i strefy zagrożenia wybuchem
Transport	36	brak udokumentowanej kontroli stanu technicznego pojazdu, ogumienia, mechanizmu i instalacji unoszących oraz wyładowczych
Zaplecze higieniczno-sanitarne	44	nieprawidłowe pomieszczenia higieniczno-sanitarne lub ich brak

Źródło: dane PIP

Nieprawidłowości dotyczące profilaktycznych **badania lekarskich** pracowników odnotowano u co czwartego pracodawcy. Podkreślić należy, że kierując na profilaktyczne badania le-

karskie pracowników zatrudnionych w kontakcie z odpadami komunalnymi, pracodawcy nagminnie lekceważyli obowiązek podawania informacji na temat wszystkich zagrożeń; 1/3 pracodawców

nie zamieszczała w skierowaniach informacji m.in. o wykonywaniu pracy w warunkach obciążających układ mięśniowo-szkieletowy oraz o narażeniu na działanie szkodliwych czynników biologicznych. Brak w skierowaniach informacji o występowaniu ww. zagrożeń uniemożliwił lekarzom sprawującym opiekę profilaktyczną nad pracownikami właściwą ocenę zagrożeń dla zdrowia i życia występujących na stanowiskach pracy.

Obowiązkowi poddania pracowników wymaganym **szkoleniom bhp** nie dopełniło 37% kontrolowanych pracodawców. Najczęściej dotyczyło to niedopilnowania terminów szkoleń okresowych pracowników lub ich braku (12% pracowników objętych kontrolą).

Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono również w związku z zatrudnianiem tych samych pracowników na różnych stanowiskach pracy w różnych warunkach występowania zagrożeń i organizacji pracy. Pracowników tych poddawano wymaganym badaniom lekarskim i szkoleniom z dziedziny bhp wyłącznie na jednym z zajmowanych stanowisk.

Wiele zastrzeżeń dotyczyło **programów szkoleń**. Ich brak stwierdzono w 31% kontrolowanych zakładów, natomiast nieuwzględnienie w programach szkoleń zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi w 22% skontrolowanych, a nieuwzględnienie zagrożeń związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego w 31%. Na skutek braku szkolenia bhp lub pominięcia w programach szkoleń ww. zagadnień pracownicy zatrudnieni przy unieszkodliwianiu lub transporcie odpadów komunalnych nie nabyli niezbędnych podstaw teoretycznych oraz umiejętności praktycznych w zakresie bezpiecznych sposobów wykonywania prac. Skutkowało to lekceważeniem zasad bhp, o czym świadczy np. korzystanie przez pracowników podczas jazdy ze stopni komór załadunkowych pojazdów do wywozu odpadów, pomimo że obowiązujące regulacje tego zabraniają.

Drugim obszarem poważnych uchybień był **proces pracy**. Nieprawidłowości ujawniono w co trzecim kontrolowanym zakładzie. Polegały one m.in. na braku lub niewłaściwym opracowaniu **instrukcji bhp** dotyczących: zbierania, załadunku i transportu odpadów, udzielania pierwszej pomocy. Z reguły w instrukcjach nie uwzględniano zasad postępowania z materiałami skażonymi szkodliwymi czynnikami biologicznymi, procedur postępowania w razie awarii lub wypadku związanych z uwolnieniem szkodliwego czynnika

biologicznego, czynności remontowych i konserwacyjnych, powiązanych z ryzykiem wystąpienia skażeń biologicznych. Powtarzalną nieprawidłowością był także brak wykazu rodzajów prac, które powinny być wykonywane dwuosobowo w celu zapewnienia asekuracji, brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych; pomijano także w wykazie niektóre prace i nie określano szczegółowych wymagań przy tych pracach.

Na składowiskach odpadów stwierdzano brak ustalenia kategorii **strefy pożarowej** i wyznaczenia w pomieszczeniach i przestrzeniach zewnętrznych strefy zagrożenia wybuchem (28% zakładów).

W czasie kontroli samochodów do przewozu odpadów u 36% pracodawców stwierdzano brak udokumentowania kontroli **stanu technicznego tych pojazdów** (ogumienia, mechanizmu i instalacji unoszących oraz wyładowniczych), a u ponad połowy pracodawców niewyposażenie pojazdu do transportu odpadów w pojemniki z solą fizjologiczną lub wodą destylowaną do przemywania oczu oraz w pojemnik zapewniający dostęp do czystej wody.

Szczególne znaczenie w tego rodzaju zakładach ma właściwe **zaplecze higieniczno-sanitarne**. Tymczasem – jak wykazały kontrole – 44 % pracodawców nie zapewniło pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, a 30% nie wyposażyło tych pomieszczeń w odpowiednie urządzenia. Nieprawidłowości dotyczyły m.in. braku szatni przepustowych, łączenia pomieszczeń do spożywania posiłków i napojów z szatniami, niezapewnienia oddzielnych szafek na odzież domową i roboczą, niezapewnienia pracownikom środków higieny osobistej oraz środków do odkażania skóry i błon śluzowych. Często też osobom pracującym w terenie nie wyznaczono przerwy w pracy przeznaczonej na posiłek oraz skorzysta-

Brak odpowiedniego zaplecza higieniczno-sanitarnego i niezapewnienie warunków do odkażania, czyszczenia, a w razie konieczności niszczenia odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej skażonych materiałem biologicznym (28% skontrolowanych) stwarzają dodatkowe **zagrożenie przeniesienia źródeł chorób poza obszar zakładu**. Pomimo to pracodawcy wypłacali pracownikom ekwiwalent pieniężny w zamian za pranie skażonej biologicznie odzieży roboczej we własnym zakresie (we własnym domu).

nie z pomieszczeń sanitarnych w zakładzie.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń prawa:

- brak dostatecznej wiedzy o zagrożeniach powodowanych przez szkodliwe czynniki biologiczne, co skutkowało np. zezwoleniem na pranie odzieży roboczej przez pracowników we własnym zakresie,
- brak należytej dbałości o stan techniczny użytkowanych pojazdów, urządzeń i sprzętu technicznego do transportu odpadów oraz eksploatowanych obiektów, spowodowany między innymi minimalizowaniem kosztów,
- nieskuteczny nadzór, w tym przede wszystkim nad wykonywanymi w terenie pracami związanymi z odbiorem i transportem odpadów komunalnych,
- rutyna, pośpiech, niska świadomość pracowników na temat zagrożeń ze strony szkodliwych czynników biologicznych, brak prawidłowych nawyków, bezpiecznego zachowania.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 3 098 **decyzji**, w tym:
 - 14 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 6 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 6 decyzji **skierowania do innych prac** 25 osób;
- ✓ skierowali do pracodawców 797 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 34 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 40 tys. zł;
- ✓ wobec 35 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 2 wnioski o ukaranie.

W ramach współpracy z innymi organami skierowano **pisma interwencyjne** informujące, zgodnie z właściwością rzeczową, o stwierdzonych nieprawidłowościach: do inspekcji sanitarnej – 9, do urzędu dozoru technicznego – 4, do straży pożarnej – 4, do inspekcji ochrony środowiska – 1.

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę dalszych działań w zakładach sektora gospodarki komunalnej, ponieważ systematyczne kontrole i towarzyszące im przedsięwzięcia informacyjno-doradcze zmuszają pracodawców do konkretnych działań skutkujących poprawą warunków pracy.

20. Egzekwowanie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna

Inspektorzy pracy przeprowadzili 372 kontrole w 362 podmiotach gospodarczych (w 358 zakładach usług leśnych i w 4 nadleśnictwach), w których świadczyło pracę łącznie blisko 3,3 tys. osób, w tym co piąta na podstawie umowy cywilnoprawnej lub samozatrudnienia. Wśród kontrolowanych zakładów usług leśnych dominowały zakłady zatrudniające do 9 pracowników (77%).

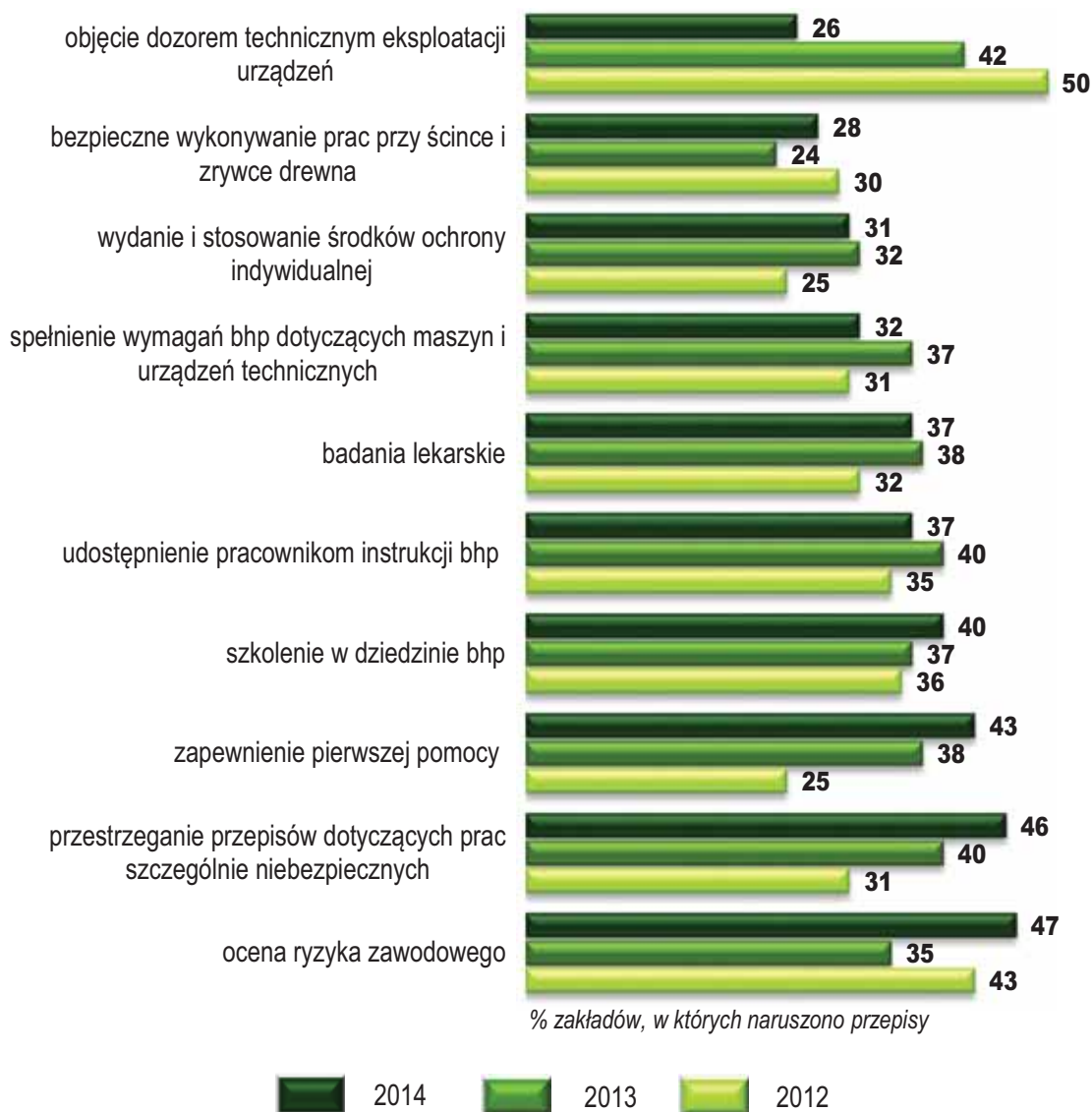
Stan wyposażenia technicznego kontrolowanych zakładów był zróżnicowany. W większości używano podstawowego sprzętu do ścinki: pilarek spalinowych, tyczek kierunkowych do obalania drzew cienkich, klinów, obracaków, ściągaczy linowych. Natomiast zrywka i układanie drewna stosowego i wielkowymiarowego prowadzona była przy użyciu ciągników rolniczych przystosowanych do tego celu bądź specjalistycznych ciągników leśnych. Zauważalny jest jednak postęp technologiczny – zakłady usług leśnych nabywają maszyny wieloperacyjne, a do zrywki wykorzystują coraz częściej specjalistyczne przyczepki wyposażone w mechaniczne żurawie.

Prace przy pozyskiwaniu drewna są bardzo niebezpieczne. W skontrolowanych zakładach zarejestrowano w latach 2012 - 2014 (do dnia przeprowadzanych kontroli) **12 wypadków śmiertelnych i 12 ciężkich** związanych głównie ze ścinką drzew (w tym co trzeci w wyniku przebywania osób w pobliżu ścinanych drzew, a co czwarty w wyniku niewłaściwych zachowań pilarzy w trakcie usuwania drzew zawieszonych).

W prawie co drugim zakładzie stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących **prac szczególnie niebezpiecznych** (m.in.: brak wykazu takich prac, szczegółowych wymagań bhp przy ich prowadzeniu, wykonywanie czynności w pobliżu zawieszonych drzew).

Dla poprawy stanu bezpieczeństwa pracy istotne są działania obniżające poziom **ryzyka wypadkowego** wynikające z rzetelnie przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego, a także zapewnienie pracownikom, wykonującym prace w trudno dostępnym terenie, pierwszej pomocy przedmedycznej. Niestety prawie co drugi kontrolowany pracodawca nie dokonał oceny ryzyka zawodowego lub ocenił je niewłaściwie, a 43% z nich nie zapewniło pierwszej pomocy (w porów-

Wykres 82. Pozyskiwanie i zrywka drewna – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

naniu z wynikami kontroli z lat 2012-2013 odnotowano wzrost skali naruszeń przepisów w tych dwu obszarach). Ponadto co piąty pracownik objęty kontrolą nie został wyposażony w środki ochrony indywidualnej (głównie w spodnie z wkładką antyprzecięciową i w hełm ochronny).

Wiele uwag mieli inspektorzy pracy do stosowanych technik **ścinki i obalania drzew** (brak progu, zawiasy, nieprawidłowe podcięcie, stosowanie krótkich prowadnic pił przy ścince

drzew grubych, nieprawidłowe usuwanie drzew zawieszonych). Zaniedbywano także prace przygotowawcze do ścinki. Nie były oczyszczane szyje korzeniowe drzew o zgrubiałej korowinie w miejscu przykładania rzazów, nie usuwano nabiegów korzeniowych utrudniających obalanie drzew. Nieprawidłowości dotyczące tych technik stwierdzono w 28% kontrolowanych zakładów.

Bezpieczne techniki ścinki drzew nie są określone w przepisach powszechnie obo-

wiązujących. Pracownicy wykonują więc takie prace na podstawie instrukcji bhp wydawanych przez pracodawców lub instrukcji zatwierdzonej przez dyrektora generalnego Lasów Państwowych. Korzystają również z wiedzy nabytej m.in. podczas szkolenia w dziedzinie bhp. Niestety, w 37% kontrolowanych zakładów nie udostępniono pracownikom instrukcji bhp, a 15% pracowników objętych kontrolą nie przeszkolono w dziedzinie bhp zgodnie z wymaganiami. Główny Inspektor Pracy wystąpił w 2014 r. w ww. sprawie z wnioskiem do Ministra Środowiska, który zobowiązał się do realizacji wniosku w najbliższym możliwym terminie po zakończeniu nowelizacji *ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach*.

W co czwartym zakładzie pracodawca dopuścił do eksploatacji **żurawie hydrauliczne** stosowane przy zrywce drewna bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na ich eksploatację (nieprawidłowość dotyczyła 21% urządzeń objętych kontrolą). W przypadku 19% innych **urządzeń (pilarek, ciągników zrywkowych, wciągarek)** inspektorzy pracy wnieśli zastrzeżenia dotyczące bezpiecznego ich użytkowania (np. brak wychwytnika łańcucha pilarki, niezabezpieczona kabina ciągnika zrywkowego).

Kontrole wykazały, że co trzeci pracodawca nie zapewnił pracownikom wymaganych prawem profilaktycznych **badan lekarskich**. Mimo że pracownicy leśni narażeni są na ukąszenia kleszczy, jedynie 37% kontrolowanych pracodawców zapewniło pracownikom **badania przesiewowe na obecność boreliozy**. Badania te **nie są obowiązkowe pomimo ogromnego wzrostu liczby chorób zakaźnych odkleszczowych**. Ten stan mógłby się poprawić, gdyby we wskazówkach metodycznych (stanowiących załącznik nr 1 do *rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy*) uwzględniono, w ramach badań okresowych dla szkodliwego czynnika „*Borrelia burgdorferi*”, badania przesiewowe w kierunku boreliozy. Badania te dotyczyłyby pracowników (narażonych na ukąszenia przez kleszcze), których miejscem pracy są obszary leśne. Główny Inspektor Pracy wystąpił w 2014 r. z wnioskiem w tej sprawie do Ministra Zdrowia, który uzależnił jego realizację od dokonania zmian w treści upoważnienia ustawowego zawartego w art. 229 § 8 Kodek-

su pracy oraz od wyniku konsultacji z ekspertami z dziedziny medycyny pracy oraz chorób zakaźnych i pasożytniczych. W związku z tym w 2015 r. Główny Inspektor Pracy skierował w ww. sprawie ponowne pismo do Ministra Zdrowia.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 2 131 **decyzji** (w tym 662 decyzje ustne wykonane w trakcie kontroli), w tym:
 - 432 decyzje z **rygorem natychmiastowej wykonalności**, nadanych na podstawie art. 108 Kpa, gdyż było to niezbędne ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
 - 118 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 44 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 126 decyzji **skierowania do innych prac** 172 pracowników;
- ✓ skierowali do pracodawców 1024 **wnioski** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 134 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 164,9 tys. zł;
- ✓ wobec 36 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 4 wnioski o ukaranie.

W stosunku do trzech zakładów usług leśnych, w których kontrole wykazały ponowne rażące naruszenia przepisów bhp, Zakład Ubezpieczeń Społecznych na wniosek inspektorów pracy **podwyższył składkę na ubezpieczenie wypadkowe o 100%**.

Jedną z głównych **przyczyn** nieprawidłowości ujawnionych w zakładach usług leśnych jest **niedostateczny poziom wiedzy pracodawców** o bezpieczeństwie i higienie pracy, szczególnie w małych zakładach (prawie co dziesiąty pracodawca nie miał obowiązkowego szkolenia okresowego w dziedzinie bhp). Mało skuteczny jest również nadzór pracodawców nad prowadzonymi pracami. Brakuje im fachowego wsparcia (doradztwa) ze strony specjalistów do spraw bhp znających dobrze specyfikę prac leśnych (dotyczyło to 30% zakładów).

Błędy w technice ścinki i obalania drzew, których szczególnie licznie dopuszczają się drwale o krótkim stażu pracy, świadczą o **niedostatecznej jakości szkolenia**, zwłaszcza w zakresie umiejętności posługiwania się narzędziami i wykonywania

rzarów. Wobec braku prawnych wymagań dotyczących programu szkolenia osób użytkujących zawodowo pilarki do ścinki drzew w lesie, ośrodki organizujące takie szkolenia ograniczają zajęcia praktyczne do minimum, nie dając tym samym gwarancji nabycia solidnych podstaw bezpiecznego wykonywania prac leśnych. Przekłada się to następnie na nieprawidłowe zachowanie się pracowników w lesie: brawurę, lekceważenie zagrożeń, niestosowanie środków ochrony indywidualnej, niewłaściwe przygotowanie stanowiska pracy.

Istotnym uchybieniem jest niezapewnianie pracownikom **podręcznych instrukcji bhp**. W sytuacji braku przepisów dotyczących bezpiecznego pozyskiwania drewna przy użyciu ręcznych narzędzi w różnych, możliwych do przewidzenia, sytuacjach - wydawanie instrukcji ma niekwestionowany wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy.

Zakłady usług leśnych uzyskują zlecenia na pozyskiwanie drewna w wyniku **przetargów organizowanych przez Lasy Państwowe**, gdzie o wygraniu decyduje głównie zaoferowana cena usługi. Duża konkurencja sprawia, że ceny te są na rażąco niskim poziomie. Wygrywający przetarg ogranicza zatem koszty pozyskiwania drewna do minimum, m.in. korzysta z innych form świadczenia pracy niż stosunek pracy, obniża nakłady na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy.

W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili 1,3 tys. **porad**, głównie w zakresie organizacji bezpiecznej pracy w lesie, wymagań kwalifikacyjnych dla drwali i operatorów maszyn, stosowania środków ochrony indywidualnej, praw i obowiązków stron stosunku pracy czy umów cywilnoprawnych.

Wyniki kontroli oraz wymagania w zakresie bhp przy pozyskiwaniu drewna zostały omówione przez inspektorów pracy na **naradach szkoleniowych** w nadleśnictwach, a także na **seminariach i konferencjach**, w których uczestniczyli pracownicy Lasów Państwowych oraz pracodawcy zakładów usług leśnych.

W związku ze stwierdzonym podczas kontroli niezadowalającym stanem bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu i zrywce drewna zasadne jest:

- kontynuowanie kontroli przestrzegania przepisów bhp w zakładach usług leśnych;
- promowanie bezpieczeństwa pracy wśród pracowników, pracodawców i przedsiębiorców sektora usług leśnych;

- upowszechnianie problematyki ochrony pracy przy pozyskiwaniu drewna przez włączanie zakładów usług leśnych w kampanię „Zdobądź Dyplom PIP”.

Działania prewencyjne dotyczące prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna przedstawione są w **rozdziale VII Sprawozdania**.

21. Wymagania zasadnicze i minimalne

A. Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do obróbki drewna

W 2014 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 obróbki drewna.

Przeprowadzono 374 kontrole w 372 podmiotach, w których pracowało ponad 9,5 tys. osób. Były to głównie mikro-, małe i średnie zakłady pracy zatrudniające od 1 do 9 pracowników (56%), od 10 do 49 pracowników (37%) oraz od 50 do 249 (5%). Wśród kontrolowanych znalazły się zakłady zajmujące się produkcją mebli, stolarki budowlanej (okna, drzwi, balustrady), galanterii ogrodowej, opakowań drewnianych, desek podłogowych, parkietów i mozaiki.

W kontrolowanych podmiotach użytkowano 3 062 maszyny do obróbki drewna. Pracodawcy ocenili pod względem spełnienia minimalnych wymagań 2 528 maszyn i urządzeń. W przypadku 1 257 maszyn podjęli działania w celu doprowadzenia ich do stanu zgodnego z przepisami, do 256 maszyn mieli drobne zastrzeżenia, które zostały usunięte podczas kontroli. Nieprawidłowości w ocenie minimalnych wymagań przez pracodawców inspektorzy pracy stwierdzili w ponad 69% skontrolowanych zakładów.

Podczas kontroli oceniano m.in.: **stan techniczny maszyny**; kompletność urządzeń zabezpieczających i ochronnych; elementy sterownicze, w tym wyłączniki zatrzymania awaryjnego; jakość i czytelność napisów informacyjnych i znaków ostrzegawczych; dokumentację kontroli okresowej oraz instrukcje obsługi. Inspektorzy pracy sprawdzili spełnienie minimalnych wymagań w 1 839 maszynach i urządzeniach do obróbki

drewna. Spośród nich **448 maszyn nie spełniało minimalnych wymagań** (ponad 24% ogółu kontrolowanych), a do 823 maszyn zgłoszono uwagi.

Inspektorzy pracy nie mieli zastrzeżeń tylko do 15% kontrolowanych pracodawców.

Dużą skalę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie **wyposażenia maszyn w odpowiednie osłony i urządzenia ochronne** oraz elementy zabezpieczające przed dostępem pracownika do stref niebezpiecznych (80% kontrolowanych pracodawców). Urządzenia te często wykonane były w sposób niewłaściwy, tj. bez zachowania odległości bezpieczeństwa uniemożliwiającej dostęp do stref niebezpiecznych. Poważne zastrzeżenia dotyczyły również oznakowania, usytuowania i widoczności **elementów sterowniczych** (49% kontrolowanych pracodawców) oraz doboru układów sterowniczych, tj. wyłączników głównych, przycisków bezpieczeństwa, przycisków start/stop (51% kontrolowanych pracodawców). Podczas kontroli stwierdzono, że pracodawcy przekazują pracownikom nieprawidłowe **instrukcje bezpiecznej obsługi użytkowanych maszyn i urządzeń** lub ich w ogóle nie udostępniają (46% kontrolowanych pracodawców). Często były one niewłaściwie opracowane. Znaczną liczbę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie automatycznej **sygnalizacji ostrzegawczej** przed uruchomieniem oraz stosowania barw i znaków bezpieczeństwa (32% kontrolowanych pracodawców).

Wyniki kontroli wskazują równocześnie na niedokonywanie przez pracodawców kontroli wstępnych i okresowych maszyn użytkowanych do obróbki drewna. Dotyczyło to 69% sprawdzanych zakładów pracy.

W kontrolowanych firmach w latach 2011-2013 odnotowano łącznie 147 **wypadków przy pracy związanych z eksploatacją maszyn do obróbki drewna**, w tym 6 ciężkich. Najczęściej występującymi przyczynami wypadków był kontakt z ruchomymi elementami urządzeń (ostrza narzędzi tnących) i obrabianym materiałem, wykonywanie prac ręcznych w strefie roboczej maszyn, nieprawidłowe osłony lub ich brak oraz niewłaściwy dobór elementów układów sterujących i bezpieczeństwa.

Oceniając w kontrolowanych zakładach poziom przestrzegania przepisów dotyczących minimalnych wymagań dla maszyn w odniesieniu do obrabiarek do drewna, należy jednoznacznie uznać, że **stan dostosowania maszyn jest niezadowolający, a występujące nieprawidłowości stwarzają zagrożenie wypadkowe**. Polegają one przede wszystkim na:

- niedokonywaniu przez pracodawców oceny użytkowanych maszyn pod kątem spełnienia minimalnych wymagań, szczególnie w zakresie wyposażenia w niezbędne osłony części obrotowych, elementów niebezpiecznych lub stref bezpośredniego zagrożenia dla operatora,
- niewyposażaniu maszyn w bezpieczne układy sterujące, w tym w wyłączniki do awaryjnego zatrzymania ich pracy,
- nieprzeprowadzaniu (wstępnych i okresowych) kontroli i przeglądów technicznych eksploatowanych maszyn oraz nieprowadzeniu dokumentacji potwierdzającej ich wykonanie,
- nieopracowaniu stanowiskowych instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn spełniających wymagania przepisu szczegółowego oraz zrozumiałych dla operatorów maszyn.

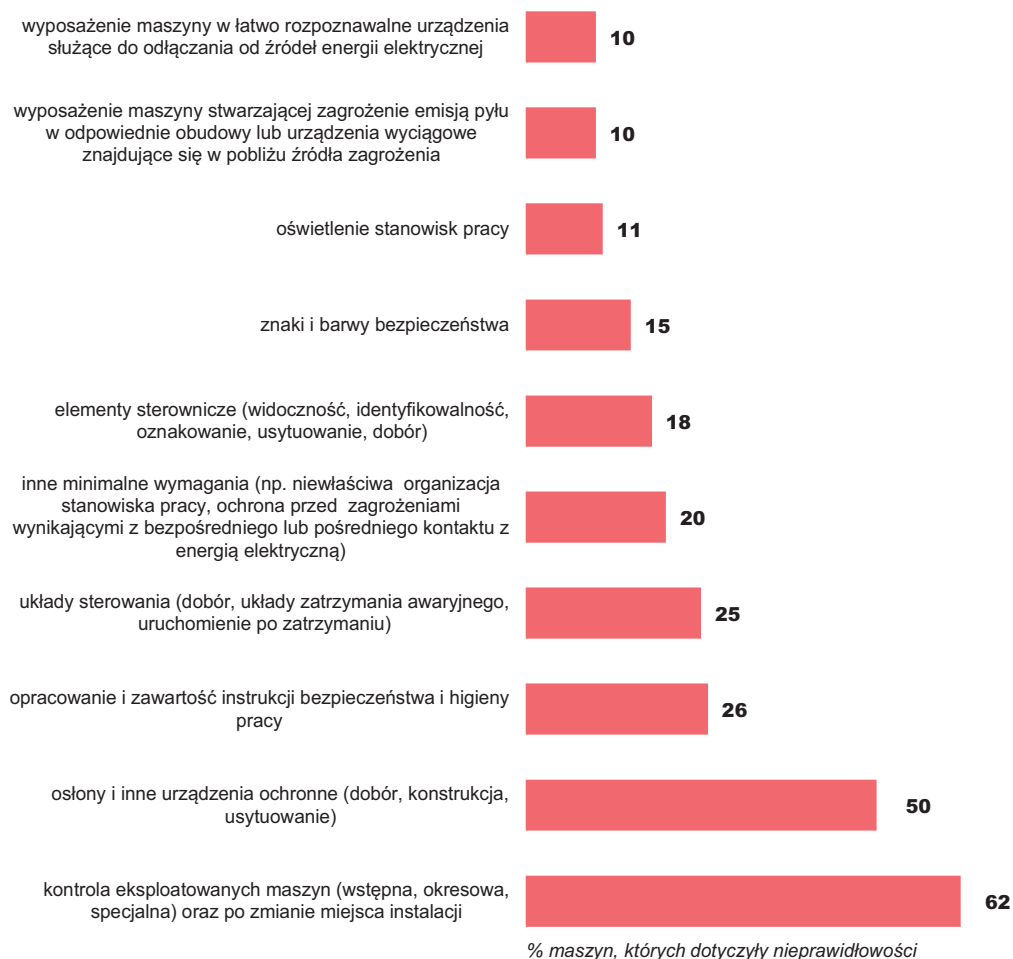
W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 2 608 **decyzji** bhp (w tym 729 decyzji ustnych wykonanych w czasie kontroli), w tym:
 - 661 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanym na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
 - 416 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 84 decyzje **wstrzymania prac**;
- ✓ skierowali do pracodawców 327 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 123 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 151,6 tys. zł;
- ✓ do **sądu** skierowali 5 wniosków o ukaranie;
- ✓ w 1 przypadku zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

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

Wyniki kontroli ujawniają wciąż istniejące liczne uchybienia i problemy pracodawców w zakresie zmniejszania ryzyka związanego z użytkowaniem maszyn do obróbki drewna. Z największymi bolączkami w tym zakresie zmagają

Wykres 83. Maszyny do obróbki drewna – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

się przede wszystkim niewielkie zakłady (pracodawcy zatrudniający zwykle do 9 pracowników), które nie mają profesjonalnej kadry technicznej. W małych zakładach zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej wykonują specjaliści spoza zakładu, którzy tematyce dostosowania maszyn do wymagań minimalnych bhp zazwyczaj poświęcają niewiele uwagi, traktując ją powierzchownie. Co więcej, najczęściej sami pracodawcy nie znają przepisów dotyczących minimalnych wymagań dla maszyn i urządzeń bądź niewłaściwie interpretują te przepisy.

Przeprowadzone w roku sprawozdawczym kontrole potwierdziły, iż zasadne jest **opracowanie materiałów dla pracodawców**, które w prosty i przejrzysty

sposób przedstawiałyby i promowały przykłady konkretnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, obrazujących, jak można dany typ czy daną grupę maszyn dostosować do wymagań minimalnych.

Wytyczne zawarte w rozporządzeniu dotyczącym wymagań minimalnych dla maszyn czy w normach są zbyt ogólne, a ich poprawna interpretacja dla wielu pracodawców okazuje się być zbyt trudnym wyzwaniem. Bez poprawnego zrozumienia wymogów i zaleceń prawa trudno mówić o podejmowaniu konstruktywnych działań. Potrzebne jest dalsze upowszechnianie wiedzy na temat przepisów dotyczących spełniania wymagań minimalnych oraz popularyzowanie problematyki zagrożeń i obniżania poziomu ryzyka zawodowego przy użytkowaniu maszyn.

Reasumując, skala i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości wskazują na potrzebę:

- kontynuowania kontroli spełniania minimalnych wymagań przez maszyny i urządzenia do obróbki drewna,
- prowadzenia działań prewencyjno-szkoleniowych wśród pracodawców oraz pracowników obsługujących maszyny, zwłaszcza w małych i średnich zakładach,
- publikowania na stronach internetowych PIP przykładów wzorcowych list kontrolnych dla maszyn i urządzeń technicznych,
- wydawania broszur i ulotek nt. oceny wybranych typów maszyn i urządzeń technicznych.

B. Egzekwowanie spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej - nadzór rynku

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili w ramach nadzoru rynku 1 153 kontrole oceniając,

czy maszyny i urządzenia techniczne użytkowane przez pracowników oraz dostarczone im środki ochrony indywidualnej są zgodne z zasadniczymi i innymi wymaganiami. Kontrolowano wyroby objęte rozporządzeniami Ministra Gospodarki wdrażającymi do prawa polskiego postanowienia **9 dyrektyw nowego podejścia** (rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla: prostych zbiorników ciśnieniowych, środków ochrony indywidualnej, urządzeń spalających paliwa gazowe, urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, dźwigów, urządzeń ciśnieniowych, maszyn, urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska, sprzętu elektrycznego niskonapięciowego).

Łącznie sprawdzono 1 474 wyroby. **W przypadku 827 (56%) spośród nich inspektorzy pracy stwierdzili różnego rodzaju nieprawidłowości.** Zaznaczyć należy, że niektóre wyroby podlegały kilku dyrektywom.

Wyniki kontroli z podziałem wg dyrektyw nowego podejścia

Dyrektywa	Liczba kontrolowanych wyrobów	Odsetek wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia
2009/105/WE d. 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPV	12	83	10
89/686/EWG środki ochrony indywidualnej PPE	382	34	131
2009/142/WE d. 90/396/EWG urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	3	100	3
94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	3	67	2
95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	3	67	2
97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	23	74	17
2006/42/WE d. 98/37/WE maszyny MD	994	67	667
2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	70	60	42
2006/95/WE d. 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	321	68	218

Źródło: dane PIP

W toku kontroli **ukierunkowanych na ocenę zgodności z zasadniczymi i innymi wymaganiami wytypowanych grup wyrobów** sprawdzono maszyny do obróbki drewna oraz odzież ochronną.

- **Maszyny do obróbki drewna**

Kontrolami objęto 283 obrabiarki; wśród nich wyróżnić należy pilarki, wytaczarki, frezarki, wiertarki oraz maszyny wielofunkcyjne. **Niezgodności stwierdzono w stosunku do 138 (49%).**

W zakresie **wymagań zasadniczych** zakwestionowano 117 wyrobów (41%). Nieprawidłowości związane z **budową i wykonaniem** najczęściej wynikały z niewłaściwej konstrukcji osłon i innych elementów zabezpieczających, ich braku lub niewłaściwego doboru w zakresie minimalnych odległości od elementów niebezpiecznych. Odnotowano przypadki niewłaściwego zabezpieczenia osłon przed możliwością ich demontażu lub otwarcia w czasie pracy urządzenia. Niezgodności dotyczące oznakowania wyrobów związane były nie tylko z brakiem informacji umożliwiających ich pełną identyfikację, ale również z brakiem opisów elementów sterowniczych oraz brakiem napisów i piktogramów ostrzegawczych albo umieszczeniem napisów ostrzegawczych i opisów elementów sterowniczych w języku niezrozumiałym dla operatora. Stwierdzone wady wyrobów dotyczyły również niewłaściwego działania układów sterowania. Spośród kontrolowanych maszyn 7% nie posiadało **instrukcji użytkowania**, do 5% wyrobów dołączono instrukcje opracowane w języku innym niż język polski. W 20% przypadków wniesiono zastrzeżenia do treści instrukcji. Opracowania nie zawierały m.in. informacji mających wpływ na bezpieczeństwo użytkowania wyrobów, opisu stanowisk, które mogą zajmować operatorzy, parametrów emitowanego hałasu oraz ostrzeżeń dotyczących niedozwolonych sposobów użytkowania.

W przypadku 96 maszyn (34%) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **deklaracji zgodności**, w tym ich braku lub niewłaściwej treści. Dokumenty nie zawierały m.in.: pełnej nazwy i adresu producenta, danych osoby upoważnionej do przygotowania dokumentacji technicznej, wszystkich dyrektyw mających zastosowanie, a w niektórych przypadkach przywołano przepisy i normy zharmonizowane, które już nie obowiązywały. Kontrole wykazały, że niewiele ponad 7% sprawdzonych maszyn do obróbki drewna nie zostało oznakowanych **znakiem CE**, a 6% oznakowano tym znakiem w sposób nieprawidłowy. Odchylenia dotyczyły niezachowania odpowiednich proporcji oznakowania oraz techniki jego wykonania i miejsca naniesienia.

Kontrolami objęto wyroby wyprodukowane zarówno w krajach Unii Europejskiej, w tym w Polsce, jak i na rynkach zewnętrznych. W każdej z tych grup ujawniano wyroby niezgodne, przy czym ewentualne uchybienia w wyrobach znanych europejskich producentów dotyczyły głównie wymagań formalnych i wynikały po części z zaniedbań dystrybutorów. W dalszym ciągu problem stanowią urządzenia wykonane przez użytkowników na własne potrzeby. W większości przypadków urządzenia te nie zostały poddane jakiegokolwiek ocenie w zakresie bezpieczeństwa użytkowania. Niejednokrotnie wyroby takie stwarzają realne zagrożenie z powodu braku podstawowych osłon elementów przeniesienia napędu, a także brak elementów zabezpieczających strefę roboczą narzędzia.

- **Odzież ochronna**

Inspektorzy pracy skontrolowali 263 różne typy odzieży ochronnej, m.in.: trudno palnej, antyelektrostatycznej, ostrzegawczej, chroniącej przed czynnikami mechanicznymi, pyłami i ciekłymi chemikaliami. **Zakwestionowali 87 wyrobów (33%).**

Do sprawdzenia wybrano przede wszystkim odzież ochronną zaliczoną do kategorii I (38%) i kategorii II (52%). Ocenę zgodności w przypadku odzieży kategorii I przeprowadza samodzielnie producent. Natomiast odzież kategorii II powinna być poddana badaniu typu w akredytowanych laboratoriach jednostek notyfikowanych w celu uzyskania certyfikatu poświadczającego spełnienie odpowiednich wymagań dyrektywy.

W zakresie **wymagań zasadniczych** kontrola wykazała zastrzeżenia w stosunku do 74 wyrobów (28%). Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **oznakowania**. Naniesione na odzież informacje były niepełne, np. bez danych o rodzaju i poziomie zabezpieczenia przed czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi, rozmiaru oraz daty ważności lub okresu trwałości, jeśli starzenie się wyrobu prowadzi do utraty skuteczności ochrony. Uchybienia polegały także na braku **instrukcji użytkowania** w języku polskim bądź błędnej jej treści. W dokumencie tym pomijano istotne zalecenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracowników wyposażonych w odzież, takie jak sposób dopasowania, przechowywania i konserwacji, dopuszczalna liczba cykli prania, po której może nastąpić obniżenie właściwości ochronnych, ograniczenia w stosowaniu i ostrzeżenia (np. postępowanie w sytuacji opryskania ubioru chemicznymi albo palnymi cieczami). Nie zawsze podawane były informacje o materiałach, z których wykonano odzież i możliwościach ich negatywnego oddziaływania na osobę użytkującą wyrób. Brako-

wało wyjaśnień wszystkich piktogramów z oznakowania. Niekiedy wady dotyczyły samej **konstrukcji odzieży**. Przykładowo: w ubraniu trudno palnym naszyto kieszenie zewnętrzne bez odpowiednich kłapek całkowicie zakrywających od góry ich otwór, co stwarzało ryzyko poparzenia pracownika.

Uchybienia wiążące się z **deklaracjami zgodności** inspektorzy pracy stwierdzili wobec 37 wyrobów (14%). Deklaracje nie zawierały właściwych przepisów i norm zharmonizowanych, których wymagania odzież spełnia, danych pozwalających na bezsporne zidentyfikowanie wyrobu, jego producenta oraz jednostki notyfikowanej, jeśli uczestniczyła ona w ocenie zgodności.

Kontrola **oznaczenia znakiem CE** ujawniła nieprawidłowości w 14 przypadkach (5%). Na odzieży brakowało w ogóle tego znaku lub był on niezgodny z wzorem. Nanoszono go też w sposób nietrwały, wobec czego nie był czytelny przez cały przewidywany czas używania wyrobu.

Ponadto zdarzały się naruszenia przepisów związane z **metodami oceny zgodności**. Producenci 4 typów odzieży, która ze względu na rodzaj ochrony powinna być zaliczona do kategorii II, sami przeprowadzili taką ocenę, bez zgłoszenia wyrobów do jednostki notyfikowanej przed rozpoczęciem ich seryjnej produkcji. Była to np. odzież przeznaczona dla spawaczy.

Kontrolujący zaobserwowali też zjawisko stosowania przez niektórych dystrybutorów innej nazwy odzieży niż producenci. Zmieniona nazwa mogła sugerować, że wyrób zapewnia wyższy poziom ochrony od gwarantowanego przez wytwórcę i może to prowadzić do nieodpowiedniego doboru w stosunku do zagrożeń występujących w środowisku pracy.

W obszarze nadzoru rynku prowadzone były również stałe działania kontrolne polegające na badaniu zgłaszanych wypadków przy pracy oraz sprawdzaniu informacji pochodzących od innych podmiotów, w tym organów kontrolnych, przedsiębiorców i pracowników sygnalizujących, że wyroby mogą nie spełniać zasadniczych wymagań. Wśród sprawdzonych 928 wyrobów znalazły się maszyny i urządzenia techniczne oraz środki ochrony indywidualnej. Zastrzeżenia wzbudziły 602 wyroby (65%). Bardzo wysoki odsetek nieprawidłowości ujawniony podczas tych kontroli wynika z faktu, że były to przede wszystkim działania podejmowane w związku ze zgłaszanymi uwagami do konkretnych wyrobów użytkowanych w miejscu pracy.

W przypadku negatywnych wyników kontroli, zarówno maszyn do obróbki drewna, odzieży ochronnej, jak i innych wyrobów - inspektorzy

pracy podejmowali działania adekwatne do skali stwierdzonych naruszeń oraz generowanego ryzyka. W razie niezgodności niepowodujących poważnego zagrożenia lub możliwych do szybkiego wyeliminowania występowało do producentów, importerów i dostawców o ich usunięcie bądź wycofanie wyrobu z obrotu lub z użytku w wyznaczonym terminie. **W ramach dobrowolnych działań naprawczych** usunięte zostały uchybienia dotyczące 489 wyrobów (388 maszyn i urządzeń technicznych, 101 środków ochrony indywidualnej).

W sytuacji poważnych niezgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami, a także gdy podmioty gospodarcze nie przedstawiły dowodów podjęcia działań w celu zlikwidowania nieprawidłowości, akta kontroli przekazywano do **wszczęcia postępowania administracyjnego**. W 2014 r. okręgowi inspektorzy pracy prowadzili 79 postępowań, w tym 64 dotyczyły maszyn i innych urządzeń technicznych, natomiast 15 – środków ochrony indywidualnej. W uzasadnionych przypadkach, działając na podstawie art. 45-47c *ustawy o systemie oceny zgodności*, inspektorzy pracy kierowali do prokuratury **zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez podmioty odpowiedzialne za wyroby**. Zawiadomienia te dotyczyły: maszyny prasowniczej z wytwornicą pary oraz mieszalki do ciasta waflowego (postępowania nadal się toczą).

Jeśli stwierdzone nieprawidłowości były możliwe do usunięcia tylko przez **podmiot mający siedzibę na terenie innego kraju UE**, o wynikach kontroli powiadamiano organ nadzoru rynku w tym kraju. Właściwym organom przekazano informacje o 18 wyrobach. Przykładowo: do czeskiego organu nadzoru rynku przekazano wyniki kontroli maszyny do nacinania izolacji kablowej, pilarki wielotararczowej, rękawic zapewniających ochronę przed czynnikami termicznymi i mechanicznymi; do włoskiego organu nadzoru rynku – pilarki dwupiłowej, centrum obróbczego, prasy hydraulicznej, suwnicy mostowej, rękawic dla piekarzy; do niemieckiego nadzoru rynku – maszyny wierzącej i kołkującej, mieszalnika, pilarki formatowej, nawijarki automatycznej. Stwierdzone niezgodności w przeważającej części dotyczyły dokumentacji oraz oznakowania wyrobów. Niezależnie od przekazanych za granicę informacji, w przypadku ujawnienia realnych zagrożeń, inspektorzy pracy podejmowali stosowne działania zmierzające do ich usunięcia.

Do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęły z organów celnych **352 wnioski o wydanie opinii dotyczących spełniania zasadniczych i innych wymagań przez wyroby sprowadzane**

spoza europejskiego obszaru gospodarczego.

W stosunku do tych wyrobów zachodziło prawdopodobieństwo, że mogą spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa użytkowników lub że nie towarzyszyła im potrzebna dokumentacja. W związku z otrzymanymi wnioskami inspektorzy pracy, po przeprowadzeniu kontroli wyrobów na terenie organu celnego lub innego miejsca ich przechowywania, wydali 105 opinii pozytywnych. W 234 przypadkach opinie były negatywne i nieprawidłowe wyroby nie zostały dopuszczone do obrotu lub zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień. W 13 – brak było przesłanek do zajęcia stanowiska w sprawie, ponieważ wnioski dotyczyły wyrobów nieobjętych kompetencjami PIP. Jak podkreślają inspektorzy pracy, dobra współpraca z organami celnymi ma szczególne znaczenie, gdyż pozwala na wyeliminowanie niezgodnych z przepisami importowanych maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej zanim będą je użytkować pracownicy.

Działalność kontrolną w ramach nadzoru rynku wspierały różnorodne przedsięwzięcia prewencyjne.

Inspektorzy pracy prowadzili poradnictwo na temat obowiązujących przepisów oraz ich właściwego stosowania w celu uniknięcia nieprawidłowości. Zainteresowanym podmiotom przekazywali publikacje PIP obejmujące problematykę wymagań zasadniczych. Wyniki kontroli prezentowano podczas szkoleń, warsztatów, seminariów adresowanych do producentów, a także użytkowników wyrobów. Ponadto zagadnienie propagowane było podczas branżowych targów i wystaw, np. Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa „SAWO 2014” (środki ochrony indywidualnej), Międzynarodowej Wystawy Maszyn Rolniczych „AGRO SHOW 2014” (maszyny).

Inspektorzy pracy już od dziesięciu lat prowadzą kontrole w zakresie nadzoru rynku. Jest to proces ciągły, mający na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników użytkujących wyroby. W związku z tym w 2014 r. działania podejmowano zwłaszcza w odniesieniu do wyrobów stwarzających bezpośrednio zagrożenie wypadkowe oraz wykazujących wysoki odsetek wykrywanych nieprawidłowości.

Dużo uchybień stwierdzono w przypadku maszyn, których nie było zbyt wiele wśród sprawdzanych wyrobów. Należy jednak podkreślić, że wyniki kontroli maszyn do obróbki drewna prowadzonych w roku objętym sprawozdaniem, wskazują na niewielką poprawę w stosunku do roku poprzedniego. Utrzymała się natomiast **wysoka skala stwierdzonych naruszeń przepisów**

w grupie maszyn i urządzeń technicznych kontrolowanych w następstwie informacji o podejrzeniu wad wyrobów,

w tym na wniosek organów celnych. Kontrole w znacznej części potwierdziły te zastrzeżenia. Podobna sytuacja, choć w mniejszym stopniu, dotyczyła odzieży ochronnej oraz innych środków ochrony indywidualnej.

Wśród ujawnionych przez inspektorów pracy uchybień, związanych głównie z dokumentacją wyrobów albo z oznakowaniem, wiele miało charakter formalny. Usunięcie takich niezgodności było z reguły skutecznie egzekwowane poprzez działania dobrowolne właściwych podmiotów gospodarczych.

W 2015 r. przewiduje się – poza kontrolami stałymi wynikającymi z *ustawy o systemie oceny zgodności* – szczegółową ocenę kolejnych grup wyrobów. Będą to maszyny do obróbki skrawaniem metali oraz środki ochrony oczu i twarzy. Ponadto inspektorzy pracy prowadzić będą działania informacyjno-prewencyjne na rzecz popularyzowania wiedzy w zakresie spełniania wymagań zasadniczych zarówno wśród podmiotów produkujących i importujących wyroby, jak i pracodawców dostarczających je pracownikom.

22. Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe

Kontrole robót torowych miały na celu sprawdzenie, czy przebiegają one zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, a także instrukcją kolejową dotyczącą właściwego zabezpieczenia i oznakowania miejsca robót oraz wytycznymi o sposobach postępowania w celu informowania pracowników wykonawcy o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas wykonywania prac na terenie PKP Polskie Linie Kolejowe SA (instrukcja Ibh-101).

Prace modernizacyjne zlecone przez spółkę PKP PLK SA - obok głównych wykonawców robót wyłonionych w przetargach - świadczyło wielu podwykonawców. Zakres prac obejmował całościową modernizację linii kolejowych lub bieżące utrzymanie nawierzchni kolejowej, w tym m.in.: przebudowę nawierzchni torowej z remontem międzytorzy, ułożeniem nowego toru szlakowego, wymianę szyn, wymianę podkładów, remonty peronów na przystankach osobowych oraz roboty drogowo-torowe na mostach i wiaduktach.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 211 kontroli w 190 podmiotach gospodarczych, które zatrudniały łącznie ok. 15 tys. osób.

Wykres 84. Zakłady prowadzące roboty torowe – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Nieprawidłowości polegające na **niezabezpieczeniu miejsca robót** dotyczyły osób wykonujących prace na zamkniętym dla ruchu torze kolejowym, ale w bezpośrednim sąsiedztwie torów czynnych. Najczęściej obowiązek ten był realizowany poprzez wystawienie sygnalisty, do którego obowiązków należało ostrzeganie pracujących załóg o zbliżającym się po torze czynnym pojeździe kolejowym. Przejeżdżające obok miejsca prac pociągi stanowiły jedno z głównych zagrożeń dla pracowników. Ujawniono w tym zakresie następujące uchybienia: niewyznaczenie odpowiedniej liczby sygnalistów (dotyczyło co 5 zakładu, w którym była konieczność wystawienia sy-

gnalisty), niewyposażenie sygnalisty w środki ostrzegania przed nadjeżdżającym pociągiem (np.: w trąbkę sygnałową oraz chorągiewkę, wyciąg z rozkładu jazdy pociągów, radiotelefon – co 4 zakład). Przykładem rażącego naruszenia przepisów było wyznaczenie na sygnalistę pracownika, który posiadał przeciwwskazania lekarskie do pracy na torach czynnych.

Kolejne nieprawidłowości dotyczyły **przygotowania i oznakowania miejsc do bezpiecznego zejścia i schronienia się pracowników zatrudnionych przy robotach torowych podczas przejazdu pociągów** (stwierdzono w 24% badanych zakładów).

W 19% zakładów stwierdzono brak instrukcji

dotyczącej stosowania znaków i sygnałów bezpieczeństwa. Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych pracodawcy nie sporządzili w 15% zakładów, ponadto w instrukcjach zazwyczaj nie określano sposobów zapobiegania zagrożeniom przy wykonywaniu robót na obszarze kolejowym.

Uchybienia dotyczące niezapewnienia **bezpośredniego nadzoru nad prowadzonymi pracami** stwierdzono w 9% zakładów (np. kierownik opuszczając miejsce robót torowych, nie wyznaczył zastępcy do nadzorowania prac podczas jego nieobecności).

W 17 miejscach, gdzie prowadzone były roboty torowe, stwierdzono nieprzestrzeganie tymczasowych **regulaminów prowadzenia ruchu** w części dotyczącej zabezpieczenia i oznakowania miejsca robót. Najczęściej dotyczyły oznakowania zamkniętego toru tarczą zatrzymania D-1 (12 miejsc prowadzenia robót) oraz oznakowania wskaźnikiem W-7 zobowiązującym maszynistów pojazdów trakcyjnych do podania sygnału „baczność” (15 miejsc prowadzenia robót). W 5 miejscach osoba nadzorująca prace torowe nie zgłosiła rozpoczęcia i zakończenia prac na posterunkach ruchu.

Jak pokazały kontrole, nie w pełni były realizowane **wytyczne lbh-101 dotyczące informowania pracownika innego pracodawcy o zagrożeniach** dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas wykonywania prac na terenie PKP Polskie Linie Kolejowe SA. Nieprawidłowości dotyczyły 5% pracowników objętych badaniem. Powyższym naruszeniom przepisów, negatywnie wpływającym na świadomość zagrożeń wśród pracowników, towarzyszyły uchybienia związane z prowadzeniem instruktaży stanowiskowych; dotyczyły one 6% pracowników objętych badaniem.

W 6 miejscach, w których prace wykonywali pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, nie wyznaczono **koordynatorów ds. bezpieczeństwa**. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono również w 6 miejscach. Porozumienia o współdziałaniu pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie zawarto w 5 przypadkach, a w 7 stwierdzono uchybienia (np. zawarte porozumienie o współdziałaniu pracodawców w zakresie bhp nie obejmowało wszystkich podwykonawców robót).

W skontrolowanych zakładach w latach 2011-2013 odnotowano łącznie 233 **wypadki przy pracy** związane z wykonywaniem robót torowych, w tym 7 śmiertelnych, 7 ciężkich i 2 zbiorowe. Głównie dochodziło do nich podczas wykonywania prac transportowych, przemieszczania się pracowników po zróżnicowanym terenie, w trakcie schodzenia z taboru kolejowego lub z maszyn torowych oraz przebywania w strefach

niebezpiecznych (w skrajni taboru kolejowego).

Nieprawidłowości związane z eksploatowanymi **maszynami i urządzeniami** technicznymi dotyczyły dokumentacji warunkującej dopuszczenie do eksploatacji pojazdu kolejowego (brak stwierdzono dla 7 pojazdów na 99 skontrolowanych) oraz świadectw sprawności technicznej pojazdu kolejowego (brak stwierdzono dla 9 pojazdów, a dla 6 uchybienia na 111 skontrolowanych). Najczęściej odnosiły się one do pojazdów „dwudrogowych”, posiadających dwa podwozia umożliwiające poruszanie się po drogach i torach kolejowych (głównie użytkowanych przez małe firmy).

Stwierdzono przypadek użytkowania podczas robót torowych koparki, która nie została wyposażona w sygnalizator napięcia bądź blokadę obrotu wysięgnika uniemożliwiającą zbliżenie się na niebezpieczną odległość do czynnej linii trakcyjnej o napięciu 3 kV nad sąsiednim czynnym torem.

W 16% zakładów pracownikom nie udostępniono aktualnych **instrukcji bezpieczeństwa** i higieny pracy dot. użytkowanych maszyn i urządzeń.

W prawie połowie zakładów, gdzie prowadzone były prace na wysokości, stwierdzono nieprawidłowości dotyczące stosowania **środków ochrony zbiorowej**. Stwarzało to bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia (m.in.: w trakcie prac na moście nie zabezpieczono pustych przestrzeni pomiędzy tokiem szynowym a kratownicą mostu oraz przestrzeni międzytorza, co mogło spowodować upadek z wysokości kilkunastu metrów do wody).

Nieprawidłowości związane z **robotami ziemnymi** dotyczyły: niezabezpieczenia ścian wykopów (21% zakładów) oraz braku zejść do wykopów lub ich nieprawidłowego wykonania albo rozmieszczenia (15% zakładów). Na przykład podczas przebudowy peronów wykonywano roboty w wykopie o głębokości ok. 1,6 m ze ścianami niezabezpieczonymi przed osunięciem.

W co 4 zakładzie pracownikom nie zapewniono instrukcji określającej zasady bezpiecznego postępowania przy **ręcznych pracach transportowych**.

Zapewnienie **pomieszczeń higieniczno-sanitarnych** przy wykonywaniu robót torowych niejednokrotnie sprawiało pracodawcom spore problemy, szczególnie ze względu na częstą zmianę miejsca pracy. Nieprawidłowości stwierdzono w 18% zakładów.

Analiza kart **oceny ryzyka zawodowego** dotyczącego wykonywania prac torowych ujawniła brak oceny na 29 stanowiskach, uchybienia w ocenie - na 61 stanowiskach (np. pracodawca nie udokumentował oceny ryzyka zawodowego dla wykonywanych przez 5 pracowników robót ziemnych, związanych z układaniem kabli energetycznych i instalacji od-

wadniającej), a także nieuwzględnienie zagrożeń wynikających z pracy w pobliżu sieci trakcyjnej (nie wzięto pod uwagę narażenia ze strony poruszających się pociągów po czynnym szlaku kolejowym).

Brak wstępnych **badan lekarskich** lub nieprawidłowe przeprowadzenie badań stwierdzili inspektorzy w odniesieniu do 32 pracowników na 1 450 skontrolowanych.

Podstawowym problemem ujawnionym podczas kontroli funkcjonowania **pierwszej pomocy** było niewyznaczenie pracowników do jej udzielania (w 14% zakładów) oraz niezapewnienie środków (w 8% zakładów).

Dodatkowych **uprawnień kwalifikacyjnych** do wykonywanych prac nie posiadało 19 pracowników, uchybienia odnosiły się do uprawnień 13 pracowników. Dotyczyły one m.in.:

- uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i urządzeń użytkowanych przy wykonywaniu prac torowych (8 pracowników);
- uprawnień do obsługi koparki jednonaczyniowej o pojemności do 0,8m³ (brak u 1 obsługującego);
- kwalifikacji potwierdzonych zdaniem egzaminu dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego (6 pracowników);
- uprawnień budowlanych osób nadzorujących procesy związane z robotami torowymi (4 pracowników).

Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia oraz używania przez pracowników **środków ochrony indywidualnej** dotyczyły jedynie 3% pracowników objętych badaniem. Niewiele uchybień stwierdzono także w zakresie wyposażenia oraz używania przez pracowników **odzieży i obuwia roboczego**.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 844 **decyzje** ogółem, w tym:
 - 350 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanym na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
 - 35 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 16 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 14 decyzji **skierowania do innych prac** 16 pracowników,
 - 4 decyzje **zakazu** wykonywania prac;
- ✓ skierowali do pracodawców 142 **wnioski** w wystąpieniach;
- ✓ ukarali 54 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 64,2 tys. zł;

- ✓ wobec 18 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili 575 **porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

W stosunku do jednego pracodawcy, u którego ponownie ujawniono rażące naruszenia przepisów z zakresu organizacji stanowisk pracy na wysokości oraz wykonywania prac pod czynną siecią trakcyjną skierowano do **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o podwyższenie składki wypadkowej o 100%**.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości:

- niezachowanie ciągłego nadzoru nad bezpieczeństwem pracy podczas robót torowych,
- brak doświadczenia pracowników wykonujących prace na obszarach kolejowych,
- brak dostatecznej znajomości przepisów bhp przez pracowników oraz osoby nadzoru,
- lekceważenie przepisów bhp przez osoby sprawujące bezpośredni nadzór nad pracownikami,
- częste zmiany miejsca prowadzenia prac wynikające ze specyfiki robót na długich odcinkach linii kolejowych,
- nałożenie przez inwestorów krótkich terminów realizacji inwestycji i wynikający z tego pośpiech przy prowadzeniu robót torowych,
- rutynowe podejście przez pracodawców i nadzór do oceny ryzyka zawodowego oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych,
- brak szkoleń i zaznajomienia wykonujących roboty torowe z zagrożeniami występującymi przy pracach.

W ramach współpracy z **Urzędem Transportu Kolejowego** inspektorzy pracy przeprowadzili **7 wspólnych kontroli**, 5 kontroli przeprowadzili na wniosek UTK oraz 16 razy powiadamiali oddziały terenowe UTK o wynikach kontroli.

Roboty torowe w dużym zakresie są zlecane podmiotom spoza struktur organizacyjnych kolei lub nieposiadającym doświadczenia i należytej wiedzy o zagrożeniach występujących przy wykonywaniu pracy na terenie kolejowym. Szczególnie dotyczy to małych firm podwykonawczych wykonujących krótkoterminowe zlecenia lub świadczących usługi z użyciem drobnych maszyn „dwudrogowych” (koparki) i sprzętu zmechanizowanego (podbijarki ręczne elektryczne i zakrętkarki torowe spalinowe). Jak wykazały kontrole, brak doświadczenia dotyczył nie tylko szeregowych pracowników, ale również przedsiębiorców organizujących pracę.

23. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym w magazynach wielkopowierzchniowych i w pozostałych miejscach wykonywania pracy

Niewłaściwa eksploatacja wózków jezdniowych z napędem silnikowym (błędy popełniane przez osoby je obsługujące oraz błędy pracodawców, którzy nieprawidłowo organizują miejsca pracy) skutkuje wysokim poziomem ryzyka zawodowego. W wypadkach przy pracy z udziałem tego rodzaju środka transportu zakładowego, zbadanych przez inspektorów pracy w latach 2011-2013, poniosło śmierć 27 osób, a 77 odniosło ciężkie obrażenia ciała.

Z tego względu w 2014 r. kontrole bezpieczeństwa pracy przy eksploatacji wózków jezdniowych ukierunkowane zostały na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy osobom obsługującym te wózki, w tym na prawidłowe przygotowanie pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy (ze szczególnym zwróceniem uwagi na wymagane kwalifikacje), prawidłową organizację stanowisk pracy oraz właściwy nadzór osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych zakładach.

W magazynach wielkopowierzchniowych przeprowadzono 200 kontroli (w 177 podmiotach), a w pozostałych miejscach (poza magazynami wielkopowierzchniowymi) - 677 kontroli (w 669 podmiotach działających głównie w branżach przetwórstwa przemysłowego oraz handlu). **Kontrolą objęto ok. 3,8 tys. wózków jezdniowych z napędem silnikowym** (zdecydowaną większość stanowiły wózki podnośnikowe) i **ok. 6,2 tys. pracowników obsługujących te wózki**.

W skontrolowanych magazynach wielkopowierzchniowych zarejestrowano w latach 2012-2014 (do dnia rozpoczęcia kontroli) **146 wypadków przy pracy z udziałem wózka jezdniowego z napędem silnikowym**, w tym 1 ciężki i 1 ze skutkiem śmiertelnym (upadek pracownika z podniesionego na wózku widłowym kosza niedostosowanego do podnoszenia osób), natomiast **w pozostałych miejscach pracy zdarzyło się 112 takich wypadków**, w tym 3 ciężkie i 6 ze skutkiem śmiertelnym (głównie na skutek potrącenia, przygniecenia pieszego lub operatora przez wózek). **W 2014 r. zginęło 10 osób, a 28 odniosło ciężkie obrażenia w wypadkach z udziałem wózków jezdniowych z napędem silnikowym**.

Nieprawidłowości dotyczące **dróg transportowych** polegały głównie na ich niewłaściwym dostosowaniu do natężenia ruchu, oznakowaniu i

zabezpieczeniu, a także na złym stanie nawierzchni, braku ładu i porządku, co utrudniło przejazd wózków. Ponadto duża część kontrolowanych pracodawców nie opracowała zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, w tym nie ustalono dopuszczalnych prędkości jazdy wózków na poszczególnych odcinkach dróg, przez co nieuporządkowany ruch stwarzał zagrożenie kolizji z innymi wózkami, jak również potrącenia pieszych.

W magazynach wielkopowierzchniowych co dziesiąty regał nie posiadał zabezpieczeń przed uszkodzeniem przez wózek; biorąc pod uwagę wysokość regałów, zagrażało to poważnymi następstwami w przypadku utraty ich stabilności wskutek uszkodzenia stojaków.

Do najczęstszych nieprawidłowości dotyczących bezpiecznej **eksploatacji wózków** należały:

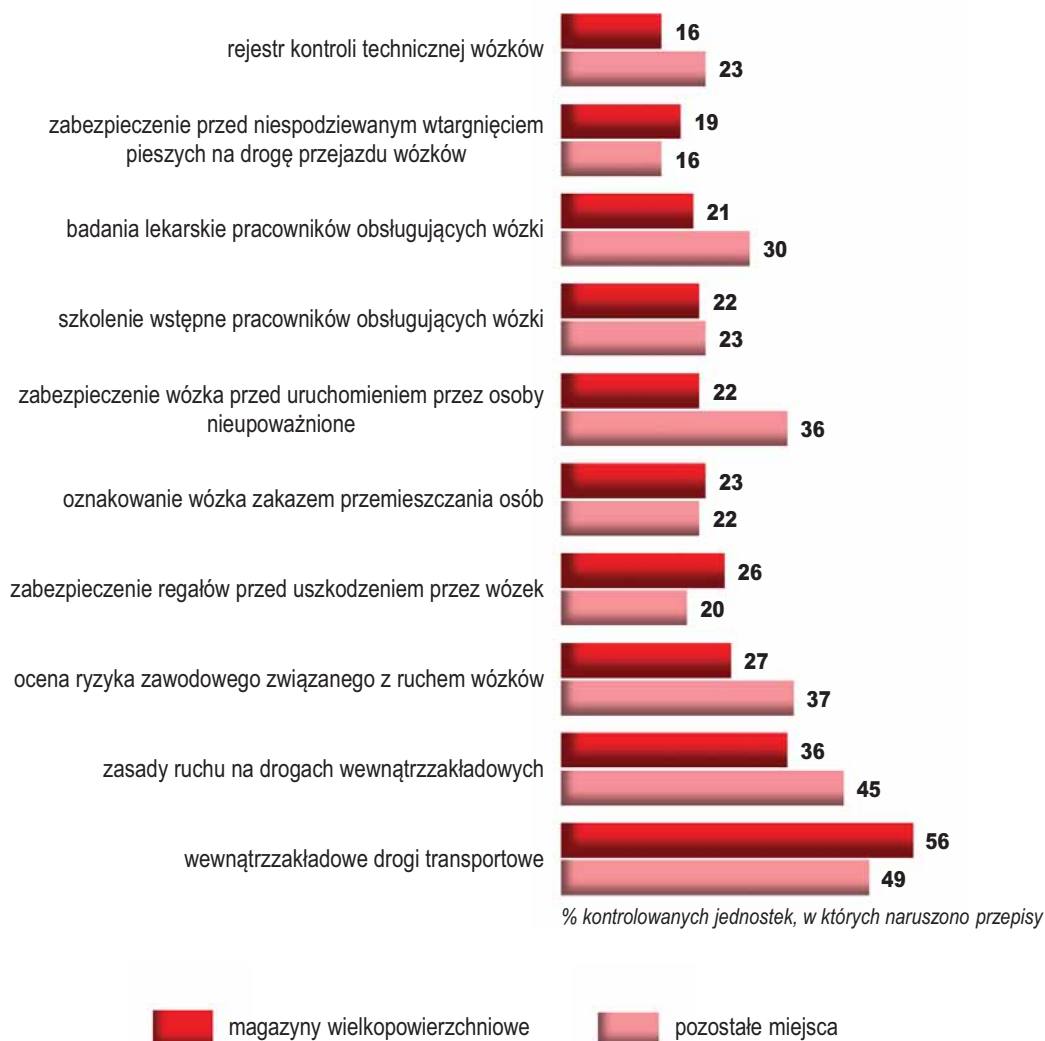
- nieprzeprowadzenie udokumentowanej kontroli stanu technicznego wózków (14% wózków objętych kontrolą),
- brak oznakowania wózków podnośnikowych niedostosowanych do podnoszenia osób zakazem podnoszenia osób, a także wartością dopuszczalnego ich udźwigu (12%),
- pozostawianie wózków bez zabezpieczenia przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione (10%),
- brak instrukcji obsługi wózka (5%),
- eksploatacja wózka podnośnikowego bez decyzji dozoru technicznego zezwalającej na tę eksploatację (4%).

Nieprawidłowości te rzadziej dotyczyły wózków eksploatowanych w magazynach wielkopowierzchniowych niż w pozostałych miejscach pracy.

Uchybienia w zakresie **przygotowania pracowników do bezpiecznej obsługi wózków** polegały głównie na:

- niepoinformowaniu pracowników o zagrożeniach wynikających z użytkowania wózków i ochronie przed tymi zagrożeniami (w 34% kontrolowanych jednostek nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z użytkowaniem wózków),
- dopuszczeniu do pracy pracownika bez wstępnego przeszkolenia w dziedzinie bhp (6% objętych kontrolą pracowników obsługujących wózki nie poddano instruktażowi stanowiskowemu),
- niewłaściwym udzieleniu instruktażu stanowiskowego (9% kontrolowanych pracowników poddano instruktażowi stanowiskowemu według programu niedostosowanego do rodzaju i warunków pracy wykonywanej na ich stanowiskach pracy),

Wykres 85. Eksploatacja wózków jezdniowych z napędem silnikowym – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

- dopuszczeniu do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy przy obsłudze wózka (dotyczyło 5% pracowników objętych kontrolą),
- dopuszczeniu do pracy pracownika bez wymaganych kwalifikacji do obsługi wózka (dotyczyło 2,5% kontrolowanych pracowników).

Nieprawidłowości te rzadziej dotyczyły pracowników obsługujących wózki w magazynach wielkopowierzchniowych niż w pozostałych miejscach pracy.

W ocenie inspektorów pracy **przyczynami** nieprawidłowości w zakresie bezpiecznej eksploatacji wózków są zwłaszcza:

- zaniedbania organizacyjno-techniczne (m.in. brak uregulowań wewnętrznych dotyczących ruchu środków transportu),
- brak nadzoru ze strony pracodawców i osób wykonujących zadania służby bhp,
- nieznajomość lub lekceważenie obowiązujących przepisów i zasad bhp,
- niewłaściwe przygotowanie pracowników (w programach szkoleń pracowników obsługujących wózki brakowało zagadnień dotyczących bezpieczeństwa przy ich użytkowaniu, a przy ocenie ryzyka zawodowego nie uwzględniano zagrożeń wynikających z użytkowania tych środków transportu),

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

– niejasność przepisów regulujących zagadnienia związane z transportem wewnątrzzakładowym. W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w **magazynach wielkopowierzchniowych** inspektorzy pracy:

✓ wydali 1 007 **decyzji** ogółem (w tym 393 decyzji ustnych wykonanych w trakcie kontroli), w tym:

- 266 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanym na podstawie art. 108 Kpa, gdyż było to niezbędne ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
- 1 decyzję **wstrzymania prac**,
- 4 decyzje **wstrzymania eksploatacji wózków**,
- 10 decyzji **skierowania do innych prac** 32 osób,
- 6 decyzji wykonania **pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia, m.in. stężenia tlenu węgla w pomieszczeniach pracy, w których eksploatowane były wózki z silnikiem spalinowym;

✓ skierowali do pracodawców 148 **wniosek** w wystąpieniach;

✓ ukarali 18 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 21,3 tys. zł;

✓ wobec 28 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;

✓ w 6 przypadkach zawiadomili **jednostki terenowe UDT** o eksploatacji wózka podnośnikowego bez decyzji zezwalającej na tę eksploatację.

Natomiast w **pozostałych miejscach eksploatacji wózków**:

✓ wydali 3 267 **decyzji** ogółem (w tym 1 123 decyzje ustne wykonane w trakcie kontroli), w tym:

- 674 decyzje z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanym na podstawie art. 108 Kpa, gdyż było to niezbędne ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
- 24 decyzje **wstrzymania prac** (w tym 2 wskutek przekroczeń NDS i NDN powodowanych przez wózki z silnikiem spalinowym w pomieszczeniach),
- 28 decyzji **wstrzymania eksploatacji wózków**,
- 34 decyzje **skierowania do innych prac** 94 osób,
- 5 decyzji wykonania **pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia, m.in. stężenia tlenu węgla w pomieszczeniach pracy, w których eksploatowa-

ne były wózki z silnikiem spalinowym; ✓ skierowali do pracodawców 591 **wniosek** w wystąpieniach;

✓ ukarali 98 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 110,4 tys. zł;

✓ wobec 81 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;

✓ do **sądu** skierowali 2 wnioski o ukaranie;

✓ w 83 przypadkach zawiadomili **jednostki terenowe UDT** o eksploatacji wózka podnośnikowego bez decyzji zezwalającej na tę eksploatację.

Podczas kontroli magazynów wielkopowierzchniowych inspektorzy pracy udzielili 766 **porad** technicznych, a w pozostałych miejscach – 2 737. Ponadto w okręgowych inspektoratach pracy zorganizowano liczne narady szkoleniowe z udziałem inspektorów Urzędu Dozoru Technicznego.

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

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

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

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

Pierwsze dwa rozporządzenia zostały wydane na podstawie art. 237¹⁵ § 2 Kodeksu pracy, który nie daje wprost delegacji ustawowej do określenia wymagań kwalifikacyjnych do obsługi wózków. Taką delegację stanowi jedynie art. 23 ust. 5 ustawy o dozorze technicznym, na podstawie którego zostało wydane rozporządzenie wymienione w poz. 3. Powyższy stan prawny utrudnia pracodawcom stwierdzenie, czy posiadane przez pracownika kwalifikacje są właściwe, aby dopuścić go do obsługi wózka. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy zasady uzyskiwania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych powinny zostać ujednoczone.

Z ustaleń inspektorów pracy podczas kontroli wy-

nika, że wśród uprawnionych pracowników obsługujących wózki podnośnikowe, tylko 14% posiadało zaświadczenie kwalifikacyjne UDT. Pozostali posiadali imienne zezwolenie (84%) lub książkę operatora (2%).

Rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym dopuszcza do obsługi wózka pełnoletniego pracownika, który uzyskał imienne zezwolenie od pracodawcy po ukończeniu, z wynikiem pozytywnym, szkolenia dla kierowców wózków **zorganizowanego przez pracodawcę**; szkolenie odbywa się według programu opracowanego lub zatwierdzonego przez jednostkę organizacyjną wyznaczoną przez ministra właściwego do spraw gospodarki. Zapis o „zorganizowaniu szkolenia przez pracodawcę” powoduje, że pracodawca, trzymając się literalnie tego przepisu, nie może uznać szkolenia dla kierowców wózków, które pracownik ukończył wcześniej, np. w ośrodku doskonalenia zawodowego lub u poprzedniego pracodawcy. Zaświadczenie zatrudnianego pracownika o ukończeniu szkolenia dla kierowców wózków według programu opracowanego lub zatwierdzonego przez jednostkę organizacyjną wyznaczoną przez ministra właściwego do spraw gospodarki jest też nieważne w jego nowym miejscu pracy. Ścisłe stosowanie tego przepisu generuje więc koszty organizowania przez pracodawcę ponownych szkoleń.

Coraz częściej użytkowane są **wózki elektryczne zasilane z akumulatorów**. Brak przepisów określających wymagania bezpieczeństwa przy ich ładowaniu utrudnia pracodawcom właściwe zorganizowanie procesu ładowania. W jednym z kontrolowanych podmiotów odnotowano wypadek poparzenia twarzy pracownika kwasem podczas wymiany akumulatora w wózku.

Stwierdzony w trakcie kontroli stan przestrzegania przepisów bhp podczas eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz znacząca liczba zarejestrowanych wypadków z ich udziałem uzasadniają:

- kontynuowanie kontroli w podmiotach użytkujących wózki,
- zintensyfikowanie działań informacyjno-educacyjnych dla pracodawców oraz średniego szczebla nadzoru w celu przybliżenia im zagadnień bezpiecznego użytkowania wózków, szczególnie w zakresie organizacji ruchu oraz przygotowania pracowników.

Wskazane jest również podjęcie działań legislacyjnych mających na celu ujednoczenie zasad i trybu

nabywania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych oraz wydanie przepisów dotyczących wymagań bezpieczeństwa przy ładowaniu akumulatorów.

24. Ograniczanie zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia w miejscu pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem hurtowym oraz w magazynach

W roku 2014 Polska uczestniczyła w kampanii kontrolno-informacyjnej nt. przeciwdziałania poślizgnięciom i potknięciom, prowadzonej pod auspicjami Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy.

Kampania zwracała uwagę na problem udziału (15%) wypadków związanych z potknięciami oraz upadkami na tym samym poziomie w ogólnej liczbie wypadków przy pracy (poza śmiertelnymi) i powodujących niezdolność do pracy powyżej 3 dni (wg danych Eurostatu). Swoim zasięgiem obejmowała niemal wszystkie kraje Wspólnoty Europejskiej oraz kraje EFTA.

W Polsce przeprowadzono 209 kontroli w podmiotach zajmujących się handlem hurtowym i magazynowaniem oraz 23 kontrole w podmiotach świadczących na ich rzecz usługi sprzątania. Działania kontrolne miały na celu wyeliminowanie zagrożeń lub ograniczenie ryzyka potknięcia lub poślizgnięcia, a także ocenę skuteczności prewencji wypadkowej w tym zakresie, która powinna opierać się na współdziałaniu pracodawców i pracowników.

Kontrolami objęto m.in. problematykę uwzględnienia zagrożeń związanych z poślizgnięciem i potknięciem w ocenie ryzyka i systemie zarządzania, a także stan techniczny nawierzchni podłóg, przeszkody, warunki środowiska pracy.

W skontrolowanych podmiotach w latach 2012-2014 doszło do **439 wypadków przy pracy**. Spośród tej liczby **65 wypadków (14,8%) wydarzyło się w wyniku poślizgnięcia lub potknięcia** i spowodowało 2 844 dni niezdolności do pracy (to jest średnio 44 dni na jeden wypadek).

Dla wyeliminowania zagrożeń mogących powodować poślizgnięcia i potknięcia kluczowe znaczenie ma **ocena ryzyka zawodowego** oraz **zarządzanie w ujęciu systemowym**. Z tego względu podczas kontroli zwrócono szczególną uwagę na uwzględnienie problematyki potknięć, poślizgnięć i upadków na tym samym poziomie podczas identyfikacji zagrożeń oraz planowania środków korygujących. Problemy dotyczyły głównie nieuwzględniania zagrożeń wynikających z zachowania osób niebędących pracownikami (np. klientów lub kon-

Wykres 86. Nieprawidłowości w zakładach objętych kampanią SLIC dot. potknięć i poślizgnięć



Źródło: dane PIP

trahentów) oraz ze stosowania określonych substancji chemicznych do sprzątania. Konsekwencją tego stanu było niezaplanowanie adekwatnych środków ograniczających ryzyko zawodowe. W wyniku realizacji ponad 150 środków prawnych pracodawcy wykorzystali podstawowe narzędzie prewencji wypadkowej – ocenę ryzyka zawodowego.

Kolejną kwestią mającą istotny wpływ na bezpieczeństwo pracujących jest **stan podłóg i ciągów komunikacyjnych** wewnątrz i na zewnątrz budynku zakładu pracy. Wyniki kontroli wskazały, że w znacznej części podmiotów inspektorzy pracy identyfikowali **braki w oznakowaniu**:

- kolorami ostrzegawczymi miejsc niebezpiecznych stwarzających ryzyko potknięcia i upadku na tym samym poziomie (np. wystające nad poziom posadzki listwy progowe czy przeszkody architektoniczne w postaci różnicy poziomów pomiędzy pomieszczeniami pracy),
- za pomocą ciągłych pasów o widocznej barwie dróg transportu wewnętrznego i komunikacyjnych.

Wśród nieprawidłowości w tej grupie należy wskazać **stan techniczny nawierzchni** wewnętrznych oraz zewnętrznych, który świadczył niekiedy o znaczącym zużyciu (np. pęknięcia wzdłuż drogi transportowej w magazynie, liczne ubytki w nawierzchni w strefie przyjęcia towaru, oddzielone od nawierzchni fragmenty betonu utrudniające bezpieczne wejście na teren zakładu). Nieprawidłowość tę inspektorzy pracy często ujawniali podczas kontroli.

Sporadycznym problemem było niestosowanie pokryć antypoślizgowych (np. na posadzce pokrytej kaflami podłogowymi w wejściu do budynku) lub stosowanie zużytych pokryć (wytartych). Powodowało to brak skutecznego zabezpieczenia przed poślizgnięciem w sytuacji zanieczyszczenia podłogi śniegiem, błotem lub wodą, które przenoszone były na obuwiu, odzieży czy parasolach.

W zakładach zajmujących się handlem oraz magazynowaniem istotnym zagadnieniem są **przeszkody w ciągach komunikacyjnych**, którymi z dużym nasileniem poruszają się w ciągu dnia pracownicy przemieszczający różnego typu ładunki.

Najczęstszą przyczyną braku ładu i porządku były pozostawione w przejściach przeszkody w postaci towarów, sprzętu pomocniczego do ręcznych prac transportowych oraz prowizoryczne zabezpieczenia przed samoczynnym zamykaniem się drzwi.

Bezpiecznemu poruszaniu się w zakładzie pracy służy dobre oświetlenie oraz oznakowanie w sposób zrozumiały i widoczny miejsc stwarzających ryzyko poślizgnięcia lub potknięcia. W kilkunastu przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili niezgodne z wymaganiami norm oświetlenie światłem sztucznym (np. znaczące różnice w natężeniu oświetlenia ciągu komunikacyjnego) lub brak wyników pomiarów oświetlenia. Z punktu widzenia bieżącego reagowania na ryzyko poślizgnięcia w wyniku zamoczenia lub naniesienia śniegu czy błota istotne jest utrzymanie porządku i czystości. Stwierdzone w tym zakresie uchybienia dotyczyły m.in. niezabezpieczenia mytej podłogi przed wejściem innego pracownika lub osoby z zewnątrz, braku przeszkolenia pracowników oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac związanych ze sprzątnięciem.

Kontrole wykazały także przypadki niewyposażenia pracowników w **obuwie antypoślizgowe** w sytuacji, gdy zidentyfikowane było zagrożenie poślizgnięciem oraz niestosowanie przydzielonego obuwia ochronnego.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali 2 134 **decyzje** w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 955 ustnych.

Liczba stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości była znacząca. Jednak ich charakter, pomimo kilku przypadków, nie wykazywał cech rażących zaniedbań. **Prawie wszystkie uchybienia możliwe były do usunięcia w krótkim czasie i bez dużych nakładów finansowych.** Nieprawidłowości wynikały głównie z niezwracania uwagi przez osoby sprawujące nadzór na bieżące problemy. Istotny jest tu brak prawidłowych nawyków pracowników związanych z dbałością o porządek w miejscu pracy oraz ciągach komunikacyjnych. Zdecydowanie negatywnym zjawiskiem jest nierejestrowanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Często zdarzają się potknięcia lub poślizgnięcia nieskutkujące urazem, co praktycznie nie jest zauważane w zakładach pracy. Wykorzystanie takich zdarzeń do aktualizacji oceny ryzyka zawodowego sprzyjałoby poprawie warunków pracy i budowałoby system reagowania na każdą nieprawidłowość występującą w środowisku pracy.

Informacja dotycząca działań prewencyjnych została zawarta w **rozdziale VII Sprawozdania**.

25. Przeciwdziałanie zagrożeniom wypadkowym w zakładach chowu koni lub bydła

W 2014 r. kontrolami na terenie całego kraju objęto 123 gospodarstwa o łącznym zatrudnieniu blisko 3 tys. pracowników; 78 gospodarstw specjalizowało się w chowie bydła mlecznego, 16 prowadziło chów bydła rzeźnego, 29 zajmowało się hodowlą koni.

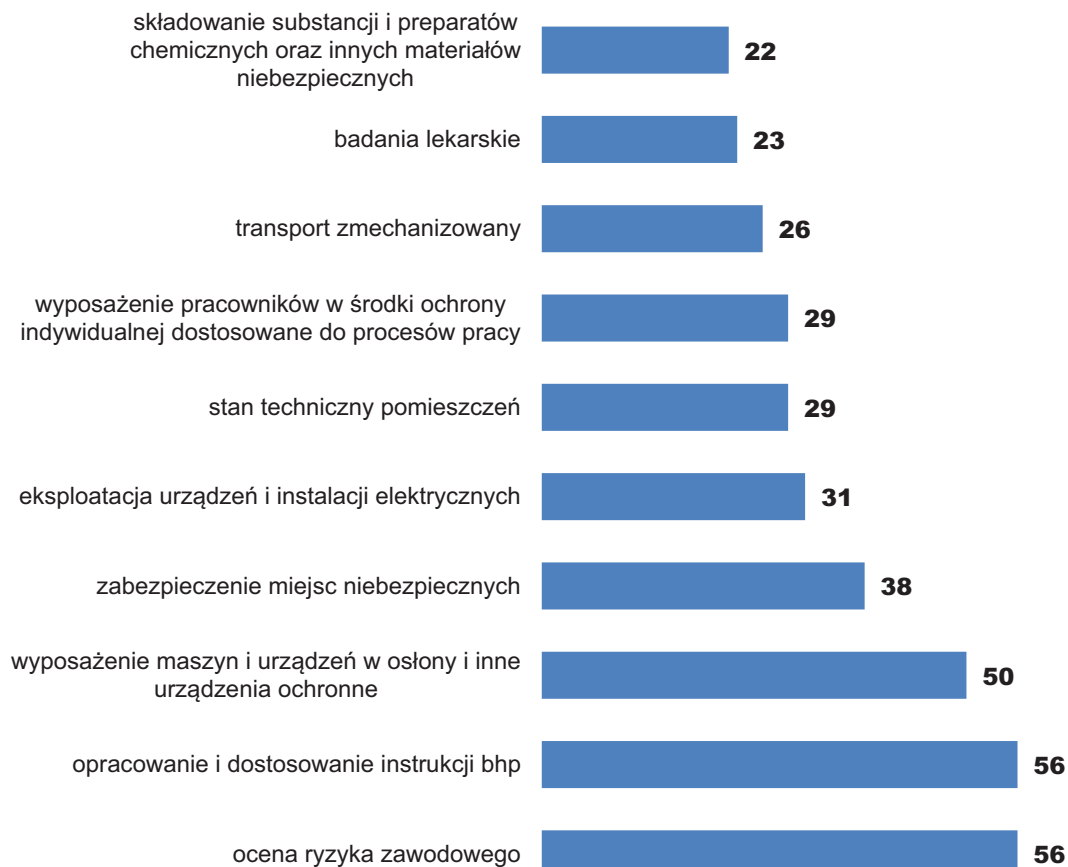
Spośród wielu ujawnionych nieprawidłowości dużą grupę stanowiły bezpośrednie zagrożenia życia bądź zdrowia pracowników. Najczęściej dotyczyły one **eksploatacji maszyn i urządzeń** rolniczych przy obsłudze zwierząt hodowlanych. Prawie co drugi pracodawca eksploatował maszyny bez wymaganych osłon bądź innych urządzeń ochronnych (dotyczyło to 19% objętych kontrolą maszyn i urządzeń). Ponadto 4% maszyn nie wyposażono w kompletne osłony, czyli nie zabezpieczono dostępu do strefy niebezpiecznej w różnego typu układach przeniesienia napędu.

Inną grupą zagrożeń był brak **zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych** na terenie gospodarstwa czy też wewnątrz pomieszczeń inwentarskich. Na liczbę 666 miejsc wymagających stosownego zabezpieczenia nieprawidłowości ustalono w stosunku do 136. Najczęstsze nieprawidłowości dotyczyły braku zabezpieczenia studzienek kanalizacyjnych, kanałów gnojowych oraz miejsc składowania odchodów zwierzęcych. Zazwyczaj naruszenia te wynikały z lekceważenia problemu przez pracodawców i pracowników oraz małej świadomości skutków, jakie powyższe zaniedbania mogą spowodować.

Wiele zastrzeżeń budziła również niewłaściwa eksploatacja oraz ochrona **urządzeń i instalacji elektrycznych**. W tym obszarze inspektorzy pracy mieli uwagi do 10% objętych kontrolą urządzeń i instalacji elektrycznych; 29% pracodawców nie przeprowadziło wymaganych pomiarów i przeglądów instalacji elektrycznej. Systematyczne przeglądy są szczególnie istotne z uwagi na fakt, iż eksploatowane instalacje elektryczne często były zdekompletowane, oblepione „palnymi zabrudzeniami”, a nawet zdewastowane.

Należy także wskazać na niewłaściwe **składowanie surowców**, co nie tylko zagraża bezpieczeństwu pracy, ale i wpływa na obniżenie przydatności produktów do użycia. Problemy z prawidłowym prowadzeniem prac magazynowych wystąpiły w 11% gospodarstw. Niepokój

Wykres 87. Gospodarstwa zajmujące się chowem koni lub bydła – naruszenia przepisów



% zakładów, w których naruszono przepisy

Źródło: dane PIP

budzi fakt, iż powtarzały się nieprawidłowości przy składowaniu słomy w balotach, w szczególności polegające na braku zabezpieczenia przed osunięciem się stosu czy wyciągnięciu balotów z jego środka, co powodowało niestabilność stosu. Inspektorzy pracy mieli również wiele uwag do sposobu składowania wykorzystywanych w rolnictwie substancji chemicznych.

Pracodawcy nie wywiązywali się z obowiązku sporządzania szczegółowych **instrukcji bhp** oraz **wskazówek dotyczących stanowisk pracy**, a także nie opracowywali wykazów prac przeznaczonych do wykonywania przez co najmniej dwie osoby czy prac wzbronionych. Na 250 stanowisk pracy związanych z wykonywaniem prac magazynowych i transportowych dla połowy nie opracowano instrukcji bhp. Spośród 300 stanowisk pracy związanych z chowem zwierząt dla 1/3 nie

opracowano instrukcji bhp lub sporządzono je w nieodpowiedni sposób. Także w przypadku konieczności stworzenia wymaganych przepisami wykazów prac aż 60% pracodawców nie dopełniło powyższego obowiązku. Przykładowo: żaden kontrolowany pracodawca w Wielkopolsce nie posiadał opracowanej instrukcji bhp odnoszącej się do prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia dla pracowników obsługujących zwierzęta gospodarskie.

Większość skontrolowanych pracodawców dokonała **oceny ryzyka zawodowego**. Zaniedbania w tym zakresie dotyczyły jakości opracowanych dokumentacji. Przeprowadzana analiza wykazała, że oceny ryzyka nie dostosowano do występujących w zakładach procesów pracy lub ich nie uwzględniono w ocenie. Powyższe dotyczyło ¼ analizowanych dokumentacji. Ryzyka

zawodowego nie weryfikowano po zaistnieniu wypadku przy pracy czy zmianie technologii produkcji. Braki i uchybienia w tym zakresie stwierdzono w 47% zakładów, których dotyczył problem.

Wiele uwag inspektorzy pracy mieli do wyposażenia pracowników w **środki ochrony indywidualnej** (w stosunku do 16 % osób objętych kontrolą).

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali ponad tysiąc **decyzji**, w tym 94 decyzje **wstrzymania prac** lub **eksploatacji maszyn** oraz 5 decyzji **skierowania do innych prac** 7 pracowników. Ponadto skierowali 132 **wnioski** w wystąpieniach. 34 osoby ukarali grzywnami w drodze **mandatów** karnych, na łączną kwotę 35 tys. zł, wobec 21 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

Przyczyn ujawnianych nieprawidłowości jest wiele. Pracodawcy najczęściej wskazywali na brak środków finansowych, które w pierwszej kolejności muszą przeznaczyć na zabezpieczenie ciągłości produkcji i rozwoju gospodarstwa, a których już nie wystarcza na finansowanie poprawy warunków pracy.

Podkreślić jednak należy, że **wiele stwierdzonych nieprawidłowości można było zlikwidować bez znacznych nakładów finansowych**. Przede wszystkim dotyczy to zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych czy prawidłowego prowadzenia prac magazynowych. W ocenie inspektorów pracy taka postawa pracodawców wynika z niechęci do konsekwentnych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy.

Na uwagę zasługuje też fakt, iż choć większość pracodawców legitymowała się zaświadczeniami potwierdzającymi odbycie szkolenia bhp, to jednak sami wskazywali, że jedną z przyczyn nieprawidłowości jest **brak szczegółowej wiedzy o obowiązkach dotyczących ochrony zdrowia i życia pracowników**. W trakcie kontroli inspektorzy pracy ustalili, że pracodawcy nie mieli oczekiwanego wsparcia od osób wykonujących w gospodarstwach zadania służby bhp. W ocenie inspektorów 28% zagadnień, jakie pozostawały w kompetencji pracowników służby bhp, rozwiązano niewłaściwie.

Znaczna **dewastacja urządzeń, parku maszynowego i obiektów budowlanych** „odziedziczonych” często po byłych państwowych gospodarstwach rolnych także wpływa demobilizująco i ogranicza chęci podejmowania działań na rzecz poprawy stanu bhp w zakładach rolnych.

Niemniej jednak inspektorzy pracy zwrócili

uwagę, iż **wśród kontrolowanych gospodarstw znalazły się też takie, w których nie stwierdzono rażących nieprawidłowości** z zakresu bhp, szczególnie w gospodarstwach kontrolowanych po raz kolejny.

Duże gospodarstwa na danym terenie prowadzą we wprowadzaniu nowych technologii produkcji, a okoliczni rolnicy indywidualni traktują je jako innowacyjne i godne naśladowania. W związku z powyższym prowadzenie kontroli i działań prewencyjnych wśród „liderów” może przynieść oczekiwane korzyści w procesie upowszechniania problematyki bhp wśród rolników indywidualnych.

Pośrednio na poprawę warunków pracy mają wpływ środki pozyskiwane z UE w ramach programów rozwoju obszarów wiejskich, dzięki którym stare i zniszczone maszyny rolnicze ustępują miejsca nowym sprzętom spełniającym kryteria bezpieczeństwa pracy.

Aby osiągnąć znaczący wzrost poziomu bezpieczeństwa pracy w zakładach rolnych, poza prowadzeniem cyklicznych czynności kontrolnych w określonych branżach rolnictwa, należy zintensyfikować działania prewencyjne służące pogłębieniu wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy wśród pracodawców i kadry kierowniczej gospodarstw rolnych, ze szczególnym uwzględnieniem nieprawidłowości najczęściej ujawnianych w czasie kontroli.

Odrębną kwestią, na jaką wskazali inspektorzy pracy, jest potrzeba podjęcia działań legislacyjnych mających na celu uszczegółowienie zapisów na temat bezpieczeństwa pracy przy obsłudze zwierząt gospodarskich w *rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 28 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze zwierząt gospodarskich*. Rozporządzenie to w sposób bardzo ogólny reguluje zagadnienia związane z zapewnieniem bezpiecznych warunków i sposobów wykonywania pracy w obiektach chowu i hodowli zwierząt.

26. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

W 2014 r. przeprowadzono łącznie ponad 2 tys. kontroli, w trakcie których **sprawdzono warunki zatrudnienia 57,1 tys. osób niepełnosprawnych** (16,9 tys. spośród nich posiadało lekki stopień niepełnosprawności). Wśród skontrolowanych były

392 zakłady pracy chronionej zatrudniające 73 tys. osób, w tym 55,6 tys. pracowników (43,8 tys. stanowili pracownicy niepełnosprawni) oraz 24 zakłady aktywności zawodowej zatrudniających 1 358 osób, w tym 1 328 pracowników (987 niepełnosprawnych). Sprawdzono także warunki zatrudnienia 546 osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionych w 228 zakładach tzw. otwartego rynku pracy. Ponadto w wyniku 1 371 kontroli, przeprowadzonych na wnioski starostów lub pracodawców, inspektorzy pracy wydali 1 408 opinii, w tym odnieśli się negatywnie do 7 wniosków dotyczących uzyskania statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, a także ocenili negatywnie 32 stanowiska pracy.

Przeprowadzono również 226 kontroli w 177 zakładach pracy w związku ze skargami złożonymi przez osoby niepełnosprawne.

W 2014 r. nie przesyłano do wojewodów informacji o nieprawidłowościach lub decyzji w sprawie uchylenia lub zmiany decyzji dotyczących zakładów pracy chronionej lub zakładów aktywności zawodowej z powodu niezrealizowania warunków określonych w art. 28 ust.1 pkt 2 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* w zakresie: spełniania przez obiekty i pomieszczenia zakładu wymagań przepisów bhp oraz przystosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych, a także dostępności do nich.

Negatywne decyzje dotyczące uzyskania lub rozszerzenia (na inne obiekty lub pomieszczenia) **statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej** spowodowane były niewłaściwym stanem technicznym ocenianych obiektów (np. uszkodzone ściany i posadzki - popękane, odpadające ze ścian płytki, zniszczone przez wilgoć, odpadające tynki ścian w pomieszczeniach; niezabezpieczone technologiczne zagłębienia posadzki pozostałe po poprzedniej działalności).

Opinie negatywne dotyczące stanowisk pracy były najczęściej wydane z powodu:

- niespełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy na tych stanowiskach – niewłaściwego wyposażenia lub organizacji stanowisk pracy, w tym stanowisk pracy przy obsłudze monitorów ekranowych, braku wyposażenia maszyn lub urządzeń w ochronę, braku prawidłowej dokumentacji technicznej dotyczącej maszyn lub urządzeń (ocena zgodności), braku decyzji UDT zezwalającej na eksploatację urządzenia, nieposiadania przez osoby niepełnosprawne

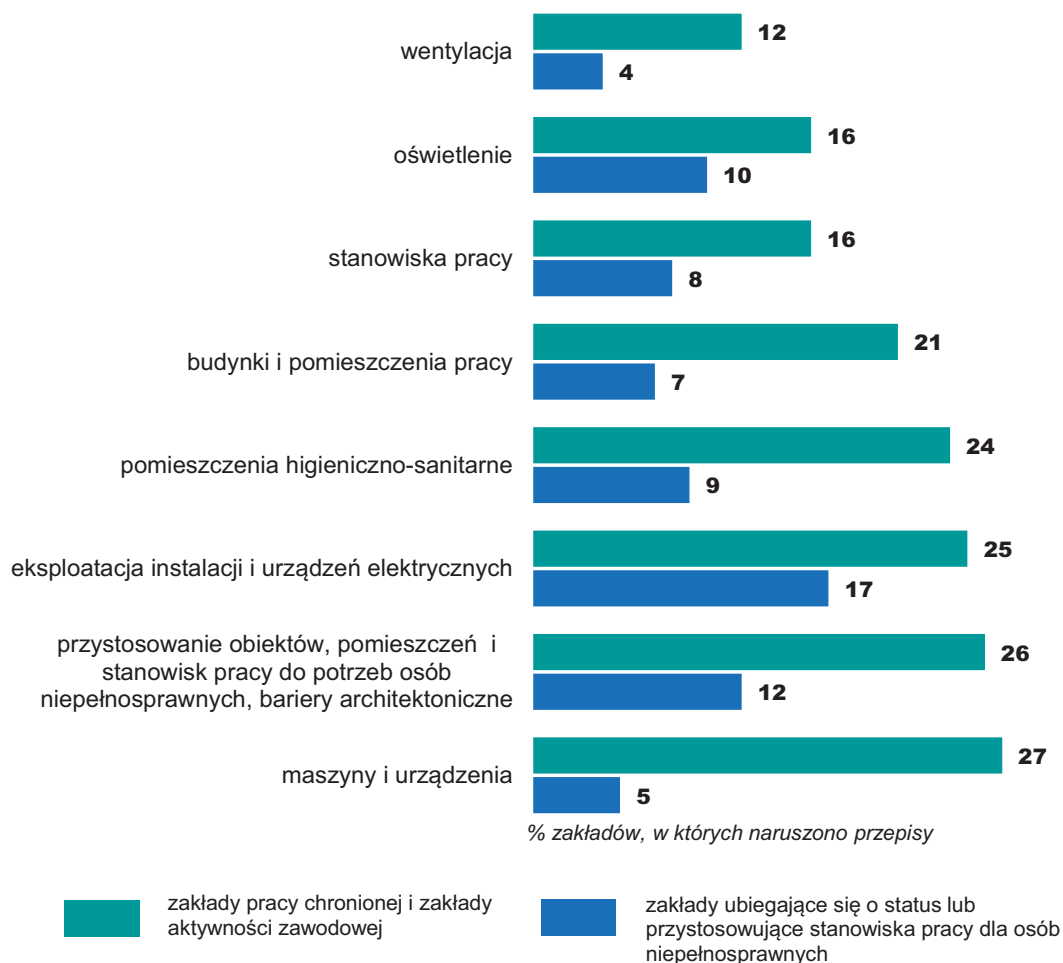
wymaganych dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych, braku badań profilaktycznych lub szkoleń w zakresie bhp oraz pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej;

- niespełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez adaptowane pomieszczenia – niespełniania wymagań kubaturowych (np. zbyt mała powierzchnia podłogi niezajęta przez sprzęty i urządzenia przypadająca na pracownika, niewłaściwa minimalna szerokość przejść i dojść do stanowisk pracy), braku zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych. Pracodawcy ubiegający się o zwrot kosztów związanych z organizacją stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych na ogół zatrudniają osoby nieposiadające dysfunkcji narządu ruchu lub innych dysfunkcji, które wymagają przystosowania stanowisk pracy oraz ciągów komunikacyjnych i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Na 1 266 zaopiniowanych stanowisk dla osób niepełnosprawnych tylko 182 wymagały przystosowania.

Kontrole w zakresie dostosowania warunków materialnego środowiska pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy do obowiązujących przepisów bhp koncentrowały się na spełnianiu wymagań dotyczących budynków i pomieszczeń pracy, zapleczy higieniczno-sanitarnych, wentylacji, oświetlenia i ogrzewania, organizacji i wyposażania stanowisk pracy, wyposażenia maszyn w urządzenia ochronne oraz likwidacji tzw. barier architektonicznych.

W grupie zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej skala nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy **była znacznie wyższa niż w zakładach ubiegających się o taki status** lub o opinię dotyczącą stanowiska pracy organizowanego dla osoby niepełnosprawnej. W zakładach tych w dalszym ciągu powtarzają się uchybienia w zakresie stanu technicznego obiektów, pomieszczeń pracy, ciągów komunikacyjnych, wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, a także związane z eksploatacją maszyn i urządzeń oraz urządzeń i instalacji elektrycznych. Jednocześnie inspektorzy pracy zauważają, że spora liczba pracodawców nie prowadzi inwestycji budowlanych i remontów obiektów lub działań mających na celu wymianę parku maszynowego lub zakup nowych technologii. Często powodem są zmiany w przepisach prawa, w szczególności zaostrzające kryteria otrzymania wsparcia finansowego związanego z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Wykres 88. Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej oraz obiekty lub stanowiska pracy podlegające ocenie na wniosek pracodawcy lub starosty – naruszenia przepisów bhp



Źródło: dane PIP

W 75 zakładach osoby niepełnosprawne obsługiwały 115 **maszyn lub urządzeń** technicznych niewyposażonych w urządzenia ochronne zabezpieczające przed dostępem do części będących w ruchu oraz 125 maszyn posiadających uszkodzone lub wadliwie wykonane elementy ochronne. Znaczącą liczbę stanowiły obrabiarki do metali lub drewna, maszyny do plastycznej obróbki metali oraz maszyny i urządzenia stosowane w przemyśle spożywczym. Ponadto przy 76 maszynach lub urządzeniach użytkowanych przez osoby niepełnosprawne w 29 zakładach pracy ujawniono niesprawne elementy sterownicze mające wpływ na bezpieczeństwo obsługi lub ich brak.

W 106 zakładach inspektorzy pracy stwierdzili zaniedbania w zakresie zapewnienia warunków bezpiecznego użytkowania **urządzeń i instalacji**

elektrycznych. W 29 zakładach nie przeprowadzono wymaganych badań i pomiarów ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu urządzeń i instalacji elektrycznych, a w 22 stwierdzono uchybienia w tym zakresie. W 45 zakładach instalacje i urządzenia elektryczne nie były należycie zabezpieczone przed uszkodzeniem mechanicznym lub dostępem osób nieupoważnionych.

Inspektorzy pracy zgłosili zastrzeżenia do **stanu technicznego** 116 budynków użytkowanych przez 88 pracodawców. Najczęściej wynikał on z nadmiernego zużycia posadzek lub ścian (u 68 pracodawców), okien lub drzwi (u 22 pracodawców) oraz schodów (u 10 pracodawców). W 58 zakładach zauważono także nieprawidłowy stan techniczny ciągów komunikacyjnych i przejść służących m.in. do transportu.

W zakresie **przystosowania budynków i pomieszczeń pracy dla osób niepełnosprawnych** pracujących w zakładzie pracy odnotowano: nieodpowiednie zabezpieczenie i oznakowanie miejsc niebezpiecznych w stosunku do występujących w zakładzie rodzajów niepełnosprawności lub ich brak (58 zakładów), nieprzystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (18 zakładów) oraz niewłaściwe oznakowanie dróg komunikacyjnych i przejść (55 zakładów). Braki w przystosowaniu dla określonych grup niepełnosprawności stwierdzono tylko w 6 kontrolowanych obiektach.

Niepokojąca jest liczba pracodawców, którzy prowadzą działalność w obszarze pracy chronionej i nie przestrzegają obowiązków związanych z **oceną ryzyka zawodowego**. Pracodawcy często sporządzają ocenę ryzyka zawodowego, mając tylko na uwadze wypełnienie obowiązku zapisanego w przepisach. Nie traktują jej jako źródła informacji o możliwych zagrożeniach i ich skutkach dla pracowników. Przyczynia się do tego również nierzetelne działanie pracowników służby bhp, szczególnie zatrudnionych w ramach umowy zlecenia. Powszechne jest powielanie dokumentacji oceny ryzyka występującego przy wykonywanych pracach w zakładach o podobnym profilu produkcji pomimo odmiennego zakresu

obowiązków, miejsca i sposobu wykonywania pracy, co często przekłada się na występowanie innego rodzaju zagrożeń. Nieprawidłowości w ocenie ryzyka zawodowego wystąpiły u 96 pracodawców. Brak oceny dotyczył 79 stanowisk pracy, natomiast nieprawidłowe przeprowadzenie - 291 stanowisk. O ryzyku zawodowym nie zostało poinformowanych 199 pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w 34 zakładach. Ponadto w 80 zakładach pracy chronionej i 5 zakładach aktywności zawodowej dokonano oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy na określonym stanowisku przez 2 037 osób niepełnosprawnych i nie odniesiono się do ich dysfunkcji w kontekście wyposażenia stanowiska oraz sposobu wykonywania pracy.

Dość znaczne nieprawidłowości wystąpiły również w zakresie wyposażania pracowników niepełnosprawnych w **odzież i obuwie robocze** (463 pracowników w 70 zakładach) oraz **środki ochrony indywidualnej** (230 pracowników w 36 zakładach).

Kontrole w zakresie prawnej ochrony pracy osób niepełnosprawnych koncentrowały się na zagadnieniach związanych z zawieraniem stosunku pracy, przestrzeganiem przepisów o czasie pracy, wynagrodzeniach, urloпах wypoczynkowych, szkoleniach w zakresie bhp oraz profilaktycznych badaniach lekarskich.

Wykres 89. Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej oraz obiekty lub stanowiska pracy podlegające ocenie na wniosek pracodawcy lub starosty – naruszenia przepisów w zakresie ochrony pracy



Źródło: dane PIP

Na wciąż wysokim poziomie utrzymuje się odsetek zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej, w których nie są przestrzegane przepisy dotyczące **szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**. Nieprawidłowości stwierdzono w 126 zakładach. Aktualnych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie posiadało 186 pracowników niepełnosprawnych, w odniesieniu zaś do 304 szkolenia nie zostały przeprowadzone właściwie lub przeprowadzono je nieterminowo. Nieprawidłowości dotyczyły głównie szkoleń okresowych (80 zakładów) oraz instruktazu stanowiskowego (34 zakłady).

W zakresie **profilaktycznych badań lekarskich** wstępnych, okresowych lub kontrolnych stwierdzono nieprawidłowości w 49 skontrolowanych zakładach. Dotyczyły one 202 pracowników niepełnosprawnych. W 20 zakładach stwierdzono nieterminowo przeprowadzone profilaktyczne badania wstępne lub ich brak, natomiast w 28 zakładach - nieterminowo przeprowadzone profilaktyczne badania okresowe lub ich brak. Ponadto u 8 pracodawców ujawniono zatrudnianie 17 pracowników niepełnosprawnych niezgodnie z orzeczeniem lekarza medycyny pracy.

Zaległości w wykorzystaniu **urlopu wypoczynkowego** w wymiarze 3 299 dni dotyczyły 263 pracowników niepełnosprawnych (wystąpiły u 61 pracodawców). Jednocześnie stwierdzono, że 9 pracodawców nie udzieliło w ogóle dodatkowego urlopu wypoczynkowego 31 osobom zaliczonym do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub udzieliło go w niepełnym wymiarze.

W zakresie przestrzegania przepisów o **czasie pracy** ustalono, że 28 pracodawców zatrudniało 86 pracowników niepełnosprawnych niezgodnie z obowiązujących ich wymiarem dobowym i tygodniowym. Ponadto 15 pracodawców zatrudniało 45 pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych bez zgody lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne lub sprawującego nad nimi opiekę, a 14 pracodawców nie przestrzegało zakazu zatrudniania 27 pracowników niepełnosprawnych w porze nocnej.

U 20 pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej wystąpiły zaległości w wypłacie **wynagrodzenia za pracę** dla 415 pracowników niepełnosprawnych w kwocie 251 tys. zł. Ponadto nie wypłacono lub zaniżono wysokość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe 71 osobom niepełnosprawnym w 23 zakładach. Kwota do wypłaty wyniosła 19 tys. zł.

Na **otwartym rynku pracy** mniej nieprawidłowości dotyczyło stanowisk zorganizowanych dla osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiar-

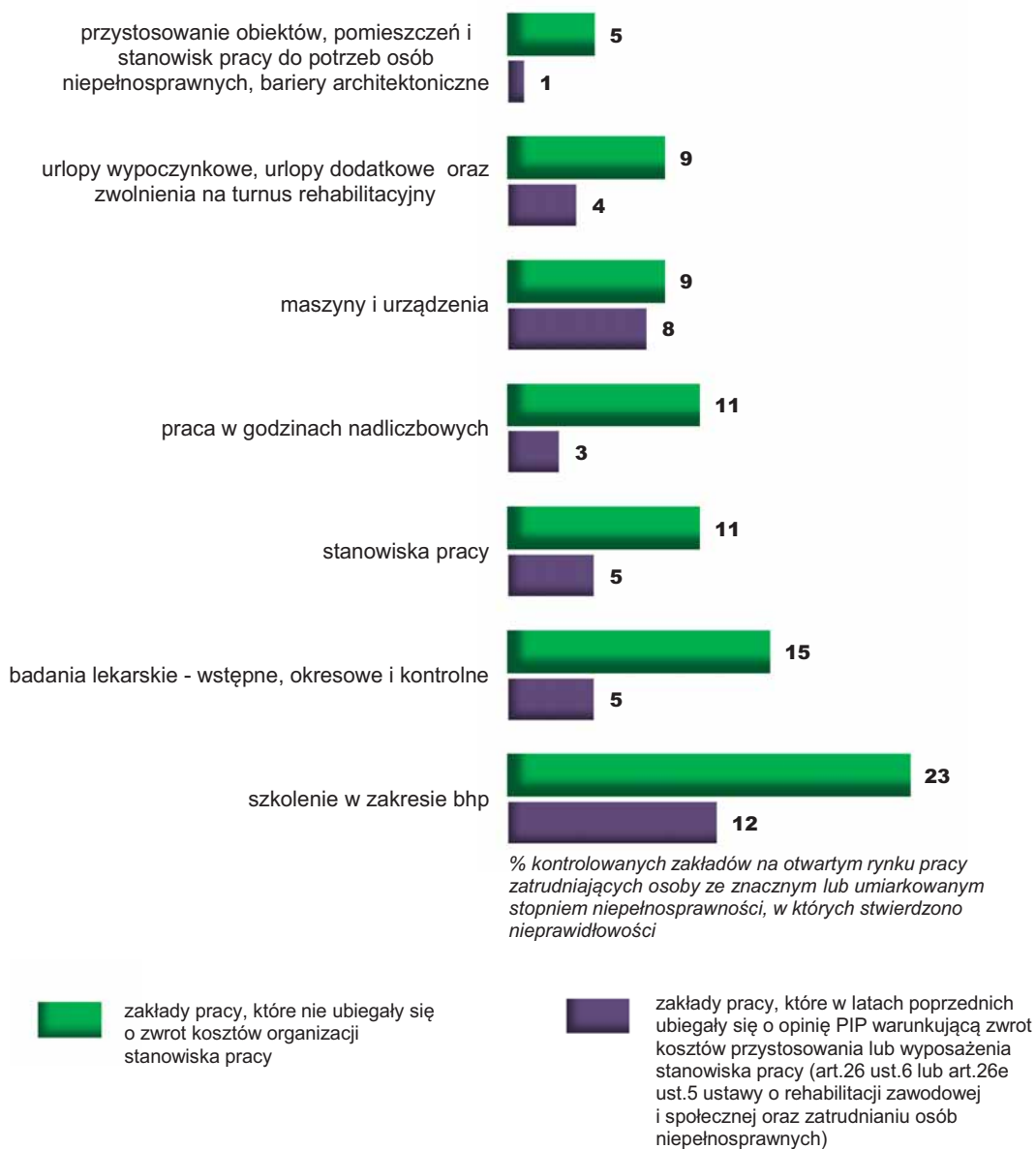
kowym stopniem niepełnosprawności, które w latach poprzednich były opiniowane przez PIP, w związku z ubieganiem się pracodawcy o zwrot określonych kosztów poniesionych na ich przystosowanie lub wyposażenie (i jeszcze nie upłynął okres, na jaki była zawarta umowa pracodawcy ze starostą), niż na stanowiskach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

W związku z nieprawidłowościami dot. pracy osób niepełnosprawnych inspektorzy pracy: ✓ wydali ogółem 4 014 **decyzji** dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (2 081 w formie decyzji ustnych, wykonanych w trakcie kontroli), w tym:

- 601 decyzji z **rygorem natychmiastowej wykonalności** nadanym na podstawie art. 108 Kpa za względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
- 71 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
- 15 decyzji **wstrzymania prac**,
- 3 decyzje ustalenia okoliczności i przyczyn **wypadków** przy pracy,
- 5 decyzji **skierowania do innych prac** 5 osób,
- 28 decyzji wykonania **badania i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych**;
- ✓ skierowali do pracodawców 1 638 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 293 **polecenia** ustne;
- ✓ ukarali 69 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 84,4 tys. zł;
- ✓ wobec 90 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 5 wniosków o ukaranie;
- ✓ skierowali 1 **wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe;
- ✓ udzielili 4 759 **porad** technicznych, 4 134 z zakresu prawnej ochrony pracy i 321 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Ponadto w trakcie **kontroli związanych z badaniem skarg** złożonych przez pracowników niepełnosprawnych inspektorzy pracy wydali 71 **decyzji** w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 21 w formie ustnej. Wydali także 9 decyzji **nakazujących wypłatę** wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na kwotę 173,2 tys. zł. Skierowali również do pracodawców 262 **wnioski** i 15 **poleceń** ustnych w sprawach prawnej ochrony pracy. W związku z popeł-

Wykres 90. Stanowiska pracy na otwartym rynku pracy niepodlegające ocenie na wniosek starosty – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

nieniem 97 wykroczeń przeciwko prawom pracownika ukarali pracodawców grzywnami w drodze 31 **mandatów** na łączną kwotę 43,5 tys. zł, zastosowali również 24 **środki oddziaływania wychowawczego** oraz skierowali 5 wniosków do **sądu** o ukaranie. Udzielili 287 **porad** technicznych, 492 - z zakresu prawnej ochrony pracy i 37 - dotyczących legalności zatrudnienia.

Na podstawie deklaracji o **współpracy pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Nie-**

pełnosprawnych inspektorzy pracy zrealizowali 1 kontrolę wspólną, 23 kontrole na wniosek organu współdziałającego, o wynikach 47 kontroli poinformowali właściwą jednostkę organizacyjną PFRON. Powiadomienia dotyczyły nieprawidłowości związanych z niewypłacaniem lub nieterminowym wypłacaniem wynagrodzeń, zaniżaniem wynagrodzeń, nieodprowadzaniem składek na ZUS i Fundusz Pracy, nieprzestrzeganiem przepisów o czasie pracy oraz nieprawidłowym zatrudnianiem pracowników.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontynuowania nadzoru PIP nad zatrudnianiem osób niepełnosprawnych zarówno na chronionym, jak i otwartym rynku pracy. Działaniami objęte będą w szczególności:

- stan techniczny użytkowanych obiektów i pomieszczeń oraz dostosowanie do potrzeb i możliwości pracowników niepełnosprawnych,
- organizacja i wyposażenie stanowisk pracy,
- przygotowanie pracowników do pracy (profilaktyczne badania lekarskie, ocena ryzyka zawodowego oraz szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy),
- zawieranie umów o pracę, czas pracy, terminowość i naliczanie składników wynagrodzenia za pracę.

Realizowane będą szczegółowe kontrole form zatrudniania w zakładach pracy chronionej, zwłaszcza ukierunkowane na zatrudnianie na podstawie terminowych umów o pracę.

Kontynuowane będą także działania informacyjno-promocyjne wśród pracodawców, organizacji i instytucji zainteresowanych problematyką zatrudniania osób niepełnosprawnych, dotyczące wymagań przepisów prawa, zasad i *dobrych praktyk*, zwłaszcza wymagań techniczno-budowlanych obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy, z uwzględnieniem ograniczeń w mobilności i percepcji użytkowników niepełnosprawnych, a także w zakresie organizacji pracy, w tym norm i sposobów jej wykonania.

W lutym 2015 r. został zakończony projekt systemowy pn. „**Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach**”, realizowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wspólnie z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy - Państwowym Instytutem Badawczym. Projekt został zainicjowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w wyniku rekomendacji przez Radę Ochrony Pracy wniosku Głównego Inspektora Pracy (przedstawionego w styczniu 2010 r.) o opracowanie przepisów lub zasad określających podstawowe wymagania dla zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne. Wniosek ten został sformułowany na podstawie wieloletnich obserwacji problemów, jakie napotykają pracodawcy organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. W ramach projektu w grudniu 2014 r. w siedzibie CIOP-PIB odbyło się seminarium dla inspektorów pracy specjalizujących się w zagadnieniach dotyczących ochrony pracy osób niepełnosprawnych, na którym zaprezentowano kluczowe produkty ww. projektu, tj. publikacje

„Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Ramowe wytyczne” i „Dobre praktyki”. Stanowią one kompendium wiedzy w zakresie wymagań przepisów oraz zaleceń dotyczących warunków pracy osób niepełnosprawnych o określonych potrzebach. Publikacje te zostały z uznaniem przyjęte przez uczestników seminarium. Zostały też ocenione jako pomocne w bieżącej pracy inspektorów. Przede wszystkim jednak posłużą jako swego rodzaju przewodnik dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne (lub planujących ich zatrudnienie) oraz architektów, doradców zawodowych, lekarzy medycyny pracy, a także stowarzyszeń, fundacji i innych organizacji zainteresowanych poprawą warunków pracy i życia osób niepełnosprawnych.

27. Przygotowanie pracowników do bezpiecznej pracy

O poziomie przygotowania pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny decydują: jakość szkoleń w dziedzinie bhp, brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy oraz wiedza o ryzyku związanym z pracą wykonywaną na określonym stanowisku i zasadach ochrony przed zagrożeniami. Błędy lub uchybienia w tym zakresie przekładają się na nieprawidłowe, często samowolne zachowania ludzkie, będące przyczyną większości wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. Brak wśród pracowników świadomości zagrożeń oraz przekonania o konieczności przestrzegania przepisów bhp wynika z wadliwej organizacji pracy, która oprócz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy powinna zapewniać właściwe przygotowanie do jej wykonywania.

Badania lekarskie

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 3 220 kontroli ukierunkowanych na sprawdzenie przestrzegania przepisów dotyczących profilaktycznych badań lekarskich. Objęto nimi 3 191 podmiotów, w których na podstawie umów o pracę zatrudnionych było łącznie 97,8 tys. osób. Najwięcej kontroli przeprowadzono w firmach do 9 pracowników (53,6%) oraz od 10 do 49 pracowników (34,8%) zajmujących się działalnością w zakresie handlu i napraw, przetwórstwa przemysłowego i budownictwa.

Wykres 91. Badania lekarskie pracowników – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Wyniki kontroli wskazują, że wielu pracodawców dopuszczało do pracy pracowników, którzy nie posiadali aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na określonym stanowisku. Najczęściej stwierdzano naruszenie przepisów dotyczące **badania wstępnych**. Bez takich badań świadczyło pracę 1 808 osób (7,4% objętych kontrolą). Ponadto 2 522 pracowników (10,4%) wykonało badania wstępne po pewnym czasie od podjęcia pracy. Zdarzało się, że pracodawcy zatrudniali nowych pracowników na tzw. próbę, aby sprawdzić, czy będą dobrze realizowali powierzone zadania, a dopiero po uzyskaniu pozytywnej oceny wysyłali ich na badania lekarskie. Pracownicy wykonywali więc pracę pomimo braku oceny stanu zdrowia.

W przypadku **badania okresowych** nieprawidłowości polegały przede wszystkim na przeprowadzeniu badań po upływie terminu wskazanego przez lekarza medycyny pracy. Odnosiło się to do 2 175 pracowników (10%).

Wciąż stosowaną praktyką było **kierowanie** pracowników na badania lekarskie **do lekarzy nieuprawnionych**. Problem dotyczył w szczególności pracowników zatrudnionych w narażeniu na czynniki szkodliwe i uciążliwe, których badania niezgodnie z prawem przeprowadzili lekarze mający specjalizację w dziedzinie medycyny ogólnej lub rodzinnej.

Nie wszyscy pracodawcy przekazywali lekarzowi **informacje** o występujących na stanowiskach pracy **czynnikach szkodliwych** dla zdrowia wraz z aktualnymi wynikami badań i pomiarów lub **warunkach uciążliwych**. Zapisy w skierowaniach były niepełne i nie odzwierciedlały

rzeczywistych warunków pracy. Niewystarczające informacje otrzymane od pracodawców nie były też często weryfikowane przez lekarza. W tej sytuacji aktualny pozostaje wniosek legislacyjny o wprowadzenie obowiązku przechowywania przez pracodawcę jednego egzemplarza skierowania na badania profilaktyczne w aktach osobowych pracownika. Brak nowelizacji przepisów w tym zakresie powoduje formalistyczne podejście do badań.

Jako **przyczyny** ujawnionych nieprawidłowości należy wymienić przede wszystkim:

- traktowanie przez pracodawców profilaktycznych badań lekarskich jedynie jako spełnienie prawnego wymogu, bez dołożenia starań, by ich realizacja była poprawna;
- nieznamość przepisów oraz ich lekceważenie;
- względy ekonomiczne (dążenie do obniżenia kosztów działalności);
- zaniechania osób lub firm zewnętrznych, którym pracodawcy zlecieli prowadzenie dokumentacji osobowej pracowników, co powodowało brak skierowania na kolejne badanie zgodnie z wyznaczonym terminem;
- niedostateczną współpracę pracodawców z lekarzami sprawującymi profilaktyczną opiekę nad pracownikami.

W ramach kontroli **współpracowano z wojewódzkimi ośrodkami medycyny pracy**. Do właściwych ośrodków skierowano 135 powiadomień o stwierdzonych nieprawidłowościach mających wpływ na ochronę zdrowia pracowników. Oprócz tego inspektorzy pracy przeprowadzili 19 kontroli na wniosek ww. ośrodków.

Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Inspektorzy PIP przeprowadzili ok. 2,8 tys. kontroli przestrzegania przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp w zakładach pracy róż-

nych branż (głównie handlu i napraw, przetwórstwa przemysłowego, budownictwa), zatrudniających łącznie ok. 87 tys. pracowników (53% stanowiły zakłady zatrudniające do 9 pracowników, 35% - od 10 do 49 pracowników, 10% - od 50 do 249 pracowników i 2% - powyżej 250 pracowników).

Wykres 92. Szkolenia w dziedzinie bhp – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp jest niezadowalający. Duża część pracodawców nie zapewniła pracownikom przeszkolenia w dziedzinie bhp; szkolenia nie przeszli także sami pracodawcy.

Do pracy bez **szkolenia wstępnego**: instruktażu ogólnego dopuszczono 6% pracowników objętych kontrolą, a instruktażu stanowiskowego – 7% (3% pracowników skrócono bezpodstawnie czas instruktażu stanowiskowego). Zdarzały się jednak przypadki, w których żaden z pracowników w zakładzie pracy nie został poddany szkoleniu wstępnemu.

Szkolenia okresowego w wymaganym terminie nie zapewniono 12% pracowników objętych kontrolą.

Przepis nakazujący, aby osoba udzielająca **instruktażu stanowiskowego** pracownikowi posiadała kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i umiejętności w zakresie metod prowadzenia instruktażu, został naruszony w co dziesiątym kontrolowanym zakładzie pracy. Świadczy to o lekceważącym podejściu pracodawców do kwestii przygotowania pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny.

Stwierdzano liczne przypadki prowadzenia **szkolenia pracowników bez programów** - mimo obowiązku ich opracowania i przechowywania w zakładzie pracy. Prawie co czwarty pracownik objęty kontrolą został przeszkolony wstępnie bez programu. Brak programów uniemożliwia inspektorom pracy ocenę doboru tematycznego szkoleń do rzeczywistych warunków pracy (zagrożeń).

Do programów, które pracodawcy posiadali, inspektorzy pracy mieli liczne zastrzeżenia. Częstym uchybieniem, mającym wpływ na jakość (wartość) szkolenia, było niedostosowanie programu szkolenia do specyfiki danego zakładu pracy oraz do rodzajów i warunków prac (zagrożeń) wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy. Według takich (niewłaściwych) programów zostało przeszkolonych w ramach szkolenia wstępnego 8% pracowników objętych kontrolą, a w ramach szkolenia okresowego – 11%. Programy zazwyczaj były zbyt ogólne, nierzadko skopiowane z ramowych programów zamieszczonych w *rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp* lub

przyjęte z innych, odmiennych stanowisk pracy.

Wyniki kontroli wskazują, że prawie co trzeci pracodawca zaniechał **konsultacji dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp z pracownikami lub ich przedstawicielami**. Do naruszeń przepisów w tym zakresie dochodziło zazwyczaj w zakładach, w których nie działały związki zawodowe.

Większą skalę nieprawidłowości w zakresie spraw związanych ze szkoleniem w dziedzinie bhp odnotowano w mniejszych zakładach pracy, w których nie ma obowiązku tworzenia służby bhp, a jej zadania zleca się specjalistom spoza zakładu pracy.

Wśród wielu **przyczyn** takiego stanu należy wymienić przede wszystkim:

- traktowanie szkoleń bhp jako jednego ze składników kosztów, co skutkuje niską jakością szkoleń (np. organizacja szkoleń wg jednego programu dla wszystkich pracowników, wykonujących pracę na różnych stanowiskach),
- brak należytej kontroli procesu szkolenia przez osoby, którym zlecono wykonywanie zadań służby bhp w zakładzie pracy (w małych zakładach),

- brak nadzoru merytorycznego nad jakością szkoleń prowadzonych przez jednostki organizacyjne, które działają na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej.

Niezadawalający stan przestrzegania przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp wskazuje na potrzebę kontynuacji kontroli w następnych latach. Kontrolom tym powinny towarzyszyć działania promocyjne skierowane do pracodawców, które popularyzowałyby wiedzę o wymaganiach dotyczących procesu szkolenia.

Ocena ryzyka zawodowego

Problematyka prawidłowości przeprowadzenia procesu oceny ryzyka zawodowego oraz działań pracodawcy na stanowiskach pracy badana była przez inspektorów w 1 589 zakładach, w których pracę wykonywało ponad 98,7 tys. osób.

Wykres 93. Ocena ryzyka zawodowego – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Zasadniczym elementem procesu oceny ryzyka zawodowego jest **zebranie aktualnych informacji**, na podstawie których możliwe jest rzetelne przeprowadzenie oceny. Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły 19% dokumentacji i obejmowa-

ły głównie: nieustalenie narażenia pracowników na czynniki szkodliwe, brak udokumentowanych przeglądów stanowisk pracy, w tym informacji o realizowanych na nich zadaniach, osobach pracujących (niepełnosprawni, kobiety w ciąży, młodo-

ciani) oraz uwzględnieniu w ocenie kryteriów dla tych grup (nieprawidłowości występowały w 40% zakładów, w których osoby te wykonywały pracę).

Wielokrotnie powtarzającą się nieprawidłowością było **niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń** na ocenianych stanowiskach pracy. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w przypadku 30% z blisko 6 tys. skontrolowanych stanowisk pracy. Nie identyfikowano zwykle zagrożeń związanych z czynnościami wykonywanymi okresowo. Ponadto w większości przypadków nie zidentyfikowano zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku przy pracy. Związane były one np. z obsługą pras hydraulicznych, pilarek tarczowych, a także z pracami na wysokości, monterskimi, myciem i przygotowywaniem pojemników do magazynowania.

W 13,3% dokumentacji stwierdzono nieprawidłowości w zakresie **planowania działań korygujących i/lub zapobiegawczych** mających na celu ograniczenie ryzyka zawodowego. Jeśli działania te były podejmowane, to ograniczały się do określenia poziomu czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy (przeprowadzanie badań lub pomiarów tych czynników), polecenia utrzymywania czystości na stanowiskach pracy oraz instruktażu pracowników w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy lub stosowania środków ochrony indywidualnej. Tylko w nielicznej grupie przedsiębiorstw zaplanowano długofalowe, wieloletnie działania mające na celu wymianę parku maszynowego lub zmianę technologii. W 16% zakładów pracy stwierdzono nieprawidłowości podczas realizowania zaplanowanych zadań. Dotyczyły one niewdrażania zaplanowanych środków, wdrażania tylko części z ustalonych działań czy wdrażania innych środków profilaktycznych niż zaplanowane.

W zakresie **dokumentowania oceny ryzyka zawodowego** stwierdzono uchybienia dotyczące m.in.:

- braku lub niepełnego opisu stanowiska pracy (w tym np. stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów czy wykonywanych zadań – 24% stanowisk pracy);
- braku lub niepełnych wyników oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy (10% stanowisk pracy).

W 43,5% zakładów nie konsultowano z pracownikami zagadnień związanych z przeprowadzoną oceną ryzyka zawodowego (np. w zakresie identyfikacji zagrożeń czy doboru skutecznych sposobów ograniczania ryzyka zawodowego).

Wysoki poziom nieprawidłowości dotyczących oceny ryzyka zawodowego budzi uzasadniony niepokój, zwłaszcza że dotyczą one najistotniejszych punktów tej oceny, tj. identyfikacji zagrożeń, działań wynikających z oceny ryzyka zawodowego oraz konsultowania z pracownikami tego procesu. Świadczy to o niezrozumieniu przez pracodawców celowości dokonywania oceny ryzyka, która jest podstawowym czynnikiem kształtującym poziom bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz o formalnym podejściu do spełnienia wymagań przepisów.

28. Legalność zatrudnienia

A. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **24,6 tys. kontroli**, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W 23,9 tys. podmiotów objętych kontrolą pracę wykonywało 861,6 tys. osób, w tym 223,5 tys. pracowało w ramach umów cywilnoprawnych, a prawie 12 tys. prowadziło działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnienie).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w sektorach gospodarki, w których – na podstawie wyników kontroli z lat poprzednich – przewidywano wysokie ryzyko wystąpienia naruszeń prawa, tj. w podmiotach prowadzących działalność w zakresie: handlu (35% ogółu kontroli), przetwórstwa przemysłowego (18%), budownictwa (15%) oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych (7%). Wśród kontrolowanych dominowały zakłady o zatrudnieniu do 9 osób (71% kontroli) oraz o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (23%).

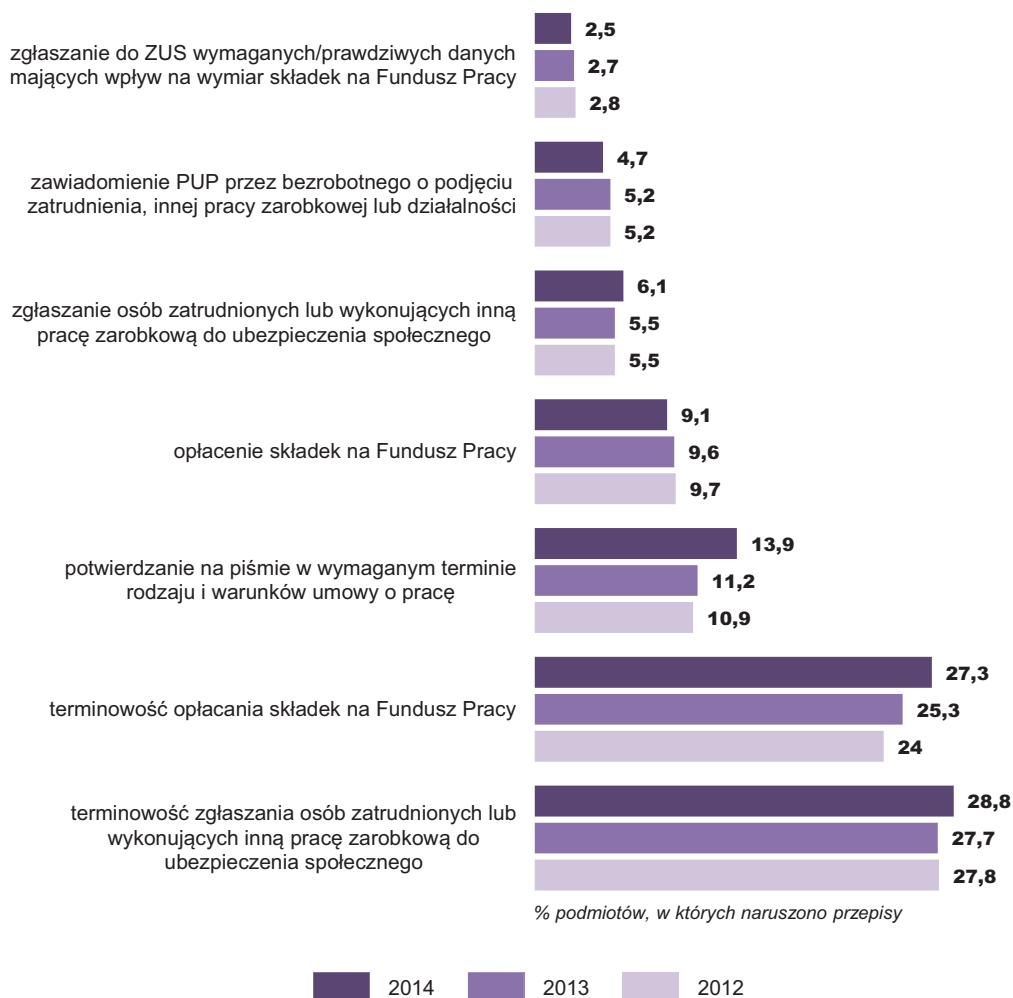
Zweryfikowano legalność zatrudnienia ponad 166,5 tys. osób (w 2013 r. – 177,7 tys., w 2012 r. – 176,2 tys.), w tym ponad 34 tys. wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia. **Kontrolą przestrzegania obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy objęto 407,4 tys. osób** (w 2013 r. – 414,6 tys., w 2012 r. – 408,8 tys.).

Różnego rodzaju nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* stwierdzono **w co drugim kontrolowanym podmiocie** (w 55% podmiotów; w 2013 r. – w 53%, w 2012 r. – w 52%).

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową – według definicji zawartej w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku*

pracy – ujawniono w **20,7%** kontrolowanych podmiotów (w 2013 r. – w 20,2%, w 2012 r. – w 18,8%).

Wykres 94. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – naruszenia przepisów

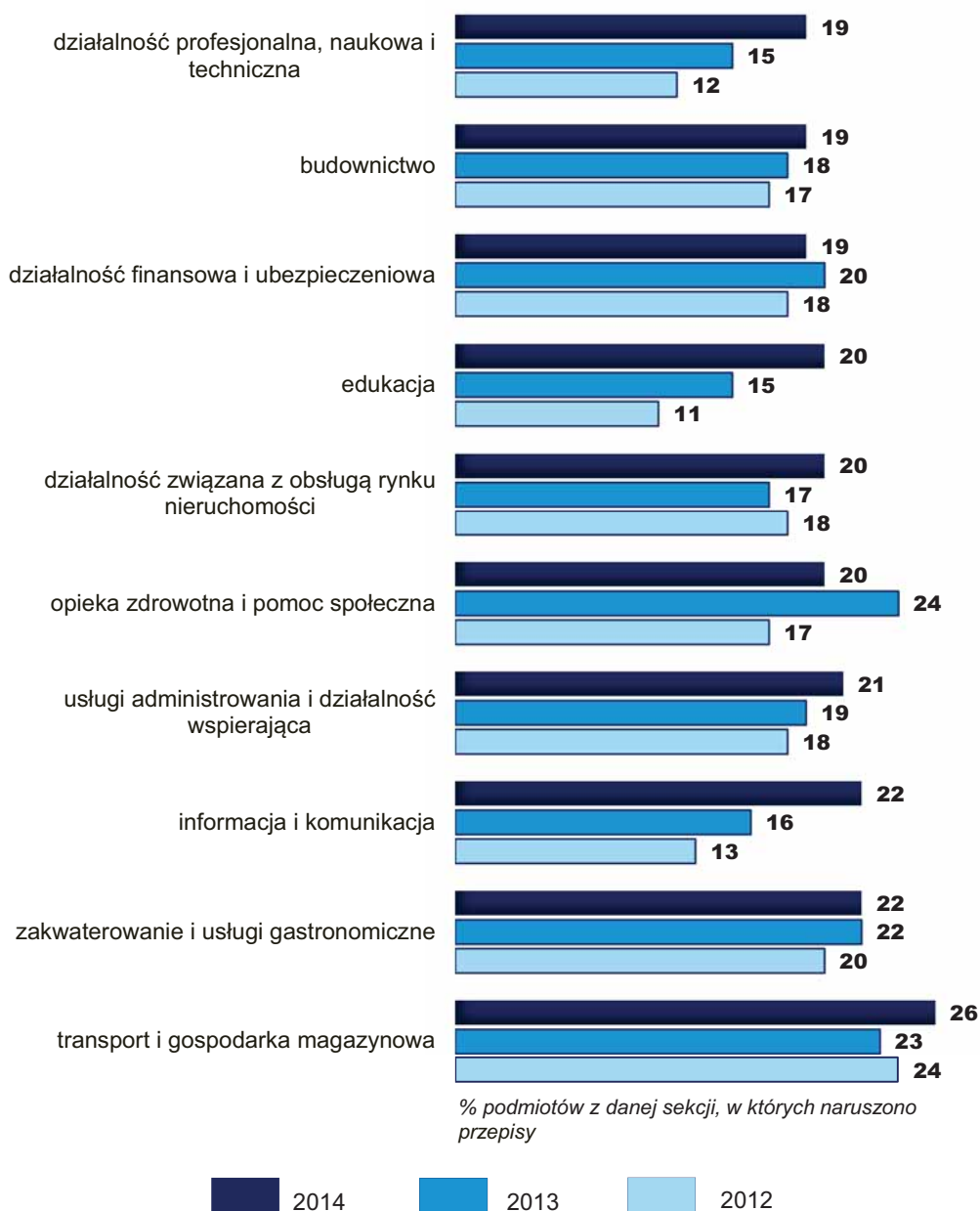


Źródło: dane PIP

Nielegalne zatrudnienie polegające na powierzeniu pracy **bez potwierdzenia na piśmie** rodzaju umowy o pracę i jej warunków oraz **niezgłoszeniu** osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową **do ubezpieczenia społecznego** stwierdzono w **18% kontrolowanych podmiotów** (w 2013 r. – w 18%, w 2012 r. – w 16%). Nieprawidłowości te dotyczyły 6,2% osób objętych kontrolą (w 2013 r. – 7,4%, w 2012 r. – 6,6%), tj. ponad **10,3 tys. pracobiorców** (w 2013 r. – 13,1 tys., w 2012 r. – 11,7 tys.).

Tak samo jak w poprzednich latach stwierdzano je najczęściej w następujących sekcjach gospodarki: **transport i gospodarka magazynowa oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne**. W okresie sprawozdawczym zaobserwowano także wzrost liczby przypadków nielegalnego zatrudnienia w **edukacji oraz informacji i komunikacji**, a także w branży związanej z **obsługą rynku nieruchomości**.

Wykres 95. Podmioty, w których ujawniono zatrudnienie bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – wg wybranych sekcji PKD

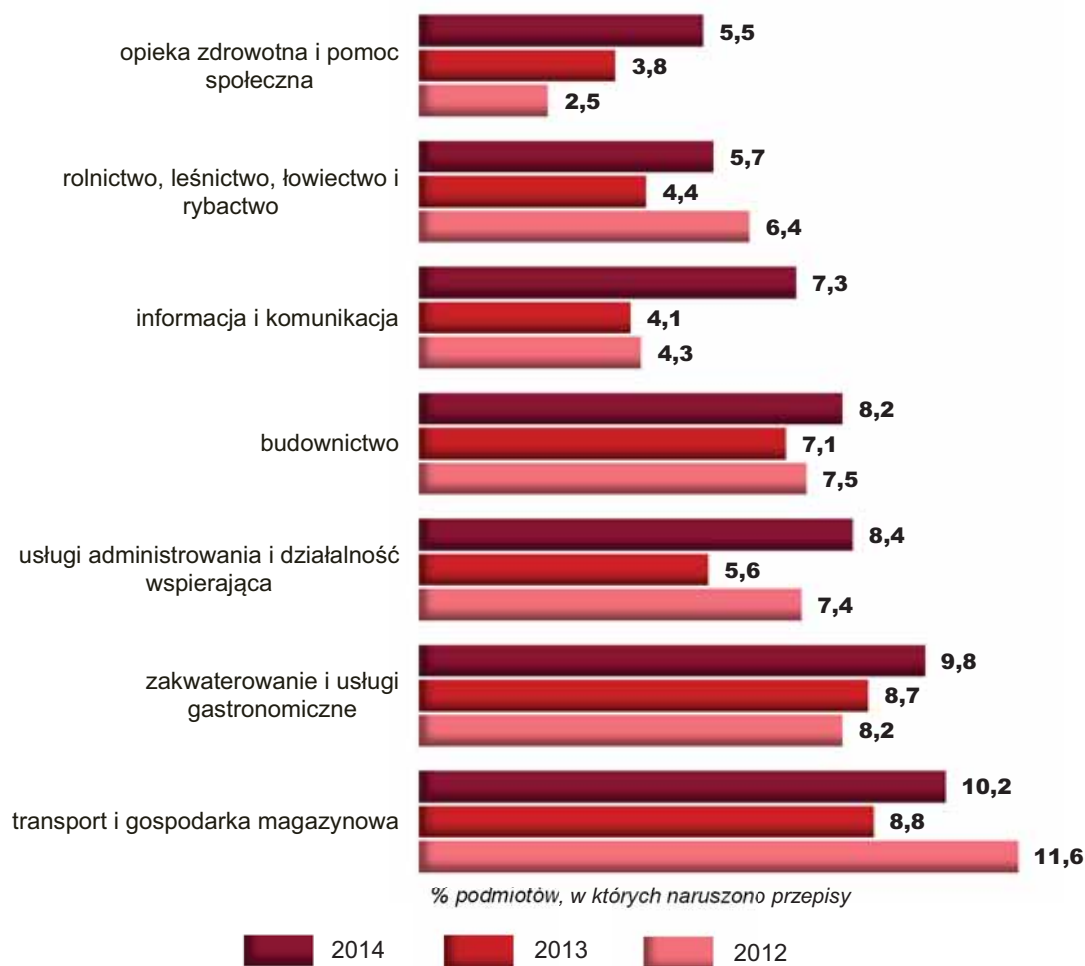


Źródło: dane PIP

Nadal znacząca jest skala **naruszeń przepisów w zakresie zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego**. Nieprawidłowości takie zostały ujawnione **w co trzecim podmiocie** (podobnie jak w latach 2012–2013). Niezgłoszenie do ZUS stwierdzono w 1,3 tys. skontrolowanych podmiotów (w 2013 r. i w 2012 r. – po 1,2 tys.), nieterminowe zgłoszenie – w 6,2

tys. podmiotach (w 2013 r. i w 2012 r. – po 6 tys.). **Do ZUS nie zgłoszono 2,9 tys. osób, tj. 2% sprawdzanych** (w 2013 r. i w 2012 r. – po 1,7%). **Nieterminowo zgłoszono 15,2 tys. osób**, tj. 10,6% objętych kontrolą (w 2013 r. – 9,8%, w 2012 r. – 10,2% skontrolowanych). Nieprawidłowości w tym zakresie najczęściej ujawniano w województwach: śląskim (dot. 3,4 tys. osób), wielkopolskim (2,7 tys.), małopolskim (1,7 tys.) i podkarpackim (1,2 tys.).

Wykres 96. Niezgłoszenie osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego – wg wybranych sekcji PKD



Źródło: dane PIP

W roku sprawozdawczym nieznacznie spadła liczba ujawnionych **przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy**. Wykazano, że obowiązku powiadomienia nie dopełniły 1 803 osoby, tj. 12% osób, które w tym zakresie sprawdzano w rejestrach PUP (w 2013 r. – 1 977 osób, 12%; w 2012 r. – 1 994, 10%), w tym 228 osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych. Podobnie jak w latach ubiegłych takie naruszenia przepisów najczęściej stwierdzano podczas kontroli podmiotów w sekcjach: budownictwo (31% wykazanych przypadków), handel i naprawy (26%) oraz przetwórstwo przemysłowe (14%).

W 2014 r. ponownie odnotowano znaczne nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy. Nieopłacenie **składek lub ich nieterminowe opłacenie stwierdzono w 7 tys. podmiotów** (w 2013 r. – w 5,5 tys.). **Składki te nie zostały opłacone za 30,2 tys. osób**, tj. 7% objętych kontrolą (w 2013 r. za 35,1 tys. osób, 8% objętych kontrolą; w 2012 r. za 48,9 tys. – 12%). Łączna **kwota nieopłaconych składek** wyniosła **6,5 mln zł** (w 2013 r. – 6,6 mln, w 2012 r. – 15,7 mln zł).

Opóźnienia w opłacaniu składek na FP dotyczyły blisko 106,4 tys. osób, tj. 26,1% objętych kontrolą (w 2013 r. – 17,5%, w 2012 r. – 19,6%). Ponadto w **1,3 tys. przypadków** wykazano nieprawidłowości polegające na **niezgłoszeniu do ZUS wymaganych danych** lub

zgłoszeniu nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy.

Analogicznie jak w latach ubiegłych stwierdzono stosowanie przez pracodawców i przedsiębiorców **praktyk mających na celu omięcie przepisów prawa**. Polegały one m.in. na:

- **nielegalnym zatrudnianiu na próbę** – w celu sprawdzenia przydatności pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Opisywana praktyka występuje m.in. w budownictwie (w małych firmach podwykonawczych realizujących zlecenia pracochłonne, charakteryzujące się stosunkowo niewielkim zyskiem dla przedsiębiorcy) oraz gastronomii;
- **potwierdzaniu warunków umowy o pracę lub zawieraniu umów cywilnoprawnych w dniu kontroli**, kiedy zachodzi podejrzenie lub można dowiedzieć, że dana osoba wykonuje pracę od dłuższego czasu (**tzw. syndrom pierwszej dniówki**);
- **zawieraniu umów o pracę na część etatu, gdy w rzeczywistości pracownik świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy**, otrzymując wynagrodzenie za dodatkową pracę poza oficjalną ewidencją; natomiast składki do ZUS i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych odprowadzane są wyłącznie od kwoty wynagrodzenia wskazanej w treści umowy, proporcjonalnej do zadeklarowanego wymiaru czasu pracy;
- **wskazywaniu w treści umów o pracę wynagrodzenia za pracę na poziomie niższym niż ustalone między stronami** i faktycznie wypłacane, co pozwala pracodawcy na odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczek na podatek dochodowy jedynie od kwoty zadeklarowanej.

W wyniku kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy:

- ✓ skierowali do pracodawców 17 280 **wnio-sków** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 1 315 **poleceń** ustnych;
- ✓ ukarali 1 253 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę prawie 1,5 mln zł;
- ✓ wobec 2 309 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 2 050 wniosków o ukaranie.

Na podstawie ustaleń z kontroli legalności zatrudnienia inspektorzy pracy skierowali **do prokuratury 138 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (w 2013 r. – 168, w 2012 r. – 190). Dotyczyły one przede wszystkim naruszania prawa o ubezpieczeniach społecznych (art. 219 Kk) – 46 powiadomień, fałszowania dokumentów (art. 270 Kk) – 29, utrudniania działalności kontrolnej inspekcji pracy (art. 225 Kk) – 19, a także poświadczenia nieprawdy (art. 271 Kk) – 19.

W ponad 2,5 tys. przypadków **zawiadomiono o naruszeniach przepisów właściwe organy** władzy i organy nadzoru nad warunkami pracy. Najwięcej powiadomień skierowano do starostów – 1 033, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 706, urzędów kontroli skarbowej (urzędów skarbowych) – 324 oraz powiatowych urzędów pracy – 161.

W 1 084 przypadkach inspektorzy pracy przeprowadzili **kontrole na wniosek organu współdziałającego**. Wnioski takie kierowały najczęściej urzędy skarbowe (513 kontroli), powiatowe urzędy pracy (226), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (156) oraz policja (126).

Współpraca z jednostkami organizacyjnymi **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** przebiegała dwutorowo. Inspektorzy pracy oraz pracownicy ZUS uczestniczyli w spotkaniach, konferencjach i szkoleniach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych adresowanych do szerokiego grona odbiorców (pracowników, pracodawców, uczniów szkół ponadgimnazjalnych). Współpraca w obszarze legalności zatrudnienia obejmowała także realizację cyklicznych spotkań pracowników okręgów z przedstawicielami ZUS, służących omówieniu bieżących problemów - kontroli legalności zatrudnienia, zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, zgłaszania pracobiorców i zleceniobiorców do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Ulepszeniu mechanizmów współdziałania obu instytucji sprzyjają też zawierane lokalnie porozumienia o współpracy między okręgowymi inspektoratami pracy i terenowymi oddziałami ZUS (np. przez OIP w Bydgoszczy).

Pozytywnie ocenić należy współpracę z **powiatowymi urzędami pracy**, która realizowana jest w wielu aspektach (przeprowadzanie działań kontrolnych i wyjaśniających na wniosek PUP, weryfikowanie danych osób wykonujących pracę pod kątem dopełnienia obowiązku informowania urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub rozpoczęciu dzia-

talności, wspólne inicjatywy prewencyjno-informacyjne). Pozostaje jednak aktualny postulat umożliwienia inspektorom pracy korzystania w formie elektronicznej z rejestru bezrobotnych PUP.

Na pozytywną ocenę zasługuje także współpraca z organami **Policji**, która w roku sprawozdawczym obejmowała głównie kontrole PIP prowadzone w asyście policjantów, także na wniosek tych służb. Ich udział w kontrolach PIP podnosił poziom bezpieczeństwa kontrolujących i umożliwiał natychmiastowe zweryfikowanie danych osób przebywających na terenie kontrolowanych zakładów pracy bez dokumentów tożsamości. Istotna była również pomoc policjantów polegająca na możliwości stosowania – niedozwolonych inspektorom pracy – działań operacyjnych.

Przyczyny nielegalnego powierzania pracy wskazywane przez podmioty kontrolowane od lat pozostają niezmiennie. Najczęściej wiążą się z **działaniem przedsiębiorców w celu obniżenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej**. W szczególności dla mikro- i małych przedsiębiorstw wydatki związane z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę stanowią zbyt wysokie obciążenie. Legalne zatrudnienie pracownika wiąże się także z **koniecznością spełnienia szeregu wymogów określonych przepisami prawa pracy**, tj. poddaniem osób zatrudnionych szkoleniom z zakresu bhp, profilaktycznym badaniom lekarskim – na koszt pracodawcy. Rodzi też konieczność prowadzenia dokumentacji ze stosunku pracy. Jednocześnie powierzenie pracy na podstawie umowy o pracę wiąże się z ryzykiem wypłacania wynagrodzenia za czas choroby, zapewnienia zastępstwa za nieobecnego pracownika, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, udzielania płatnych urlopów wypoczynkowych. Z punktu widzenia małego przedsiębiorcy, działającego na doraźne zlecenia, obowiązujące przepisy prawa nakładają na niego **zbyt wiele obowiązków**. W opinii przedsiębiorców nadmierną biurokracją związaną z zatrudnianiem pracowników zniechęca do zawierania umów o pracę.

Ponadto przedsiębiorcy podnoszą, że **umowa o pracę stanowi swego rodzaju gwarancję stabilności** zatrudnienia dla pracownika, podczas gdy prowadzący działalność gospodarczą sam takiej stabilności – rozumianej jako pewność ciągłości prowadzonej działalności – nie posiada. Wiele (szczególnie małych) firm **realizuje bieżące zlecenia i nie ma na tyle dobrej płynności finansowej**, aby ryzykować zatrudnianie pracowników. Brak zleceń lub za-

tory w płatnościach od kontrahentów oznaczają brak środków finansowych na utrzymanie pracowników w okresach nieświadczenia pracy.

W ocenie przedsiębiorców **umowa o pracę może mieć zastosowanie do osób sprawdzonych, zaangażowanych**, które dają gwarancję dobrze wykonanej pracy. Zawieranie umowy o pracę z osobami nowo zatrudnionymi, nieznanymi pracodawcy to ryzyko, na które przedsiębiorcy nie chcą się narażać. Dlatego też – chcąc zachować pozory legalności – proponują pracownikom **kontrakty cywilnoprawne** – często zawierane jedynie w celu obejścia przepisów prawa pracy – w sytuacjach gdy charakter wykonywanej pracy de facto wskazuje na istnienie stosunku pracy.

Doświadczenia z kontroli prowadzonych w 2014 r. dowodzą, że nadal na wysokim poziomie utrzymuje się wskaźnik ujawnionych przypadków powierzenia pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę. **Zasadniczym problemem rynku pracy jest powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, w sytuacjach w których winna zostać zawarta umowa o pracę**. Powyższe wynika nie tylko z chęci obniżenia kosztów, ale także ze wzrostu świadomości samych podmiotów kontrolowanych i z przekonania o bezkarności postępowania stanowiącego **obejście przepisów prawa pracy**. Przedsiębiorcy wiedzą, że podważenie przez inspektora pracy zasadności umowy cywilnoprawnej wymaga skomplikowanego dowodu, a powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy kierowane do sądów nie zawsze są skuteczną bronią w walce z nielegalnym zatrudnieniem.

Doświadczenia inspektorów pracy pokazują, że przedsiębiorcy, chcąc zalegalizować brak umowy i zgłoszenia do ubezpieczenia przed kontrolującym oraz uniknąć odpowiedzialności za nielegalne powierzenie pracy, składają oświadczenie, że strony łączy umowa cywilnoprawna zawarta ustnie. **Zdarza się, że przedkładają umowy o pracę często przygotowane wcześniej – jedynie na potrzeby ewentualnej kontroli PIP** – z których wynika, że stosunek pracy został nawiązany w dniu kontroli. Nawet jeśli inspektor pracy – na podstawie wstępnie przeprowadzonego rozpoznania – ma wiedzę, że dana osoba pozostaje w zatrudnieniu u danego pracodawcy w okresie poprzedzającym prowadzenie kontroli, i ma na to dowody, np. w postaci dokumentacji fotograficznej – **nie może tych dowodów wykorzystać w postępowaniu**

niu kontrolnym z uwagi na brak uprawnień do prowadzenia czynności o charakterze operacyjnym przed formalnym wszczęciem kontroli. W sytuacji, w której pracodawca i pracownik złożą fałszywe oświadczenia dot. zatrudnienia, przy braku innych dowodów, **stwierdzenie nielegalnego powierzenia pracy jest niemożliwe.**

Brak zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz dokumentów potwierdzających odbycie przeszkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, co bardzo często towarzyszy takim sytuacjom, pozwala **jedynie przypuszczać, że mamy do czynienia z nielegalnym zatrudnieniem.** Uchybienia te **nie zostały ujęte jako przesłanki nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej pracy zarobkowej wskazane w art. 2 ust. 2 pkt 13 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.** Stanowią jedynie naruszenia przepisów prawa pracy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy i jako takie są odpowiednio sankcjonowane.

Doświadczenia z kontroli pokazują, że wielu przedsiębiorców **świadomie łamie prawo**, zatrudniając nielegalnie pracowników. Nadal bowiem korzyści płynące z faktu powierzenia innym osobom pracy z naruszeniem przepisów są niewspółmiernie większe niż sankcje nakładane przez służby państwowe za nielegalne zatrudnienie. Przedsiębiorcy działają w przeświadczeniu, że **organy kontrolne nie są skuteczne** w zwalczaniu patologii na rynku pracy, a nakładane **kary nie odstrasza**ją przed naruszeniem przepisów.

Wielu pracodawców łamie przepisy **mimo ryzyka konsekwencji**; przyjmując grzywnę nakładaną przez inspektora pracy lub sąd, nadal **zatrudnia nielegalnie** pracowników, gdyż jest to **bardziej opłacalne niż przestrzeganie przepisów prawa.**

Dla osób **pracujących nielegalnie**, przy podjęciu decyzji o zatrudnieniu w szarej strefie, **również najistotniejsze znaczenie ma czynnik ekonomiczny.** Rynek pracy postrzegany jest przez nich jako trudny, na którym brakuje ofert pracy, a tym samym alternatywy w wyborze zatrudnienia. Powyższe skłania pracobiorców

do znacznych ustępstw, a tylko niewielka grupa pożądaných na rynku pracy wysoko wykwalifikowanych specjalistów może sobie pozwolić na dyktowanie warunków pracodawcy. Dla wielu osób praca nieformalna to szansa nie tylko na wyższe wynagrodzenie (bez obciążeń publiczno-prawnych), ale także na otrzymywanie dochodów z pracy w ogóle. Kwoty wynagrodzeń oferowanych za wykonaną pracę są na tyle niskie, że każdy ich wzrost (również o równowartość nieodprowadzonego podatku czy składki do ZUS) jest pożądanym. **Dla pracujących kwestia podstawy prawnej wykonywanej pracy nie ma znaczenia, lub** – w obliczu konieczności zaspokojenia bieżących potrzeb i utrzymania rodziny – **ma znaczenie drugorzędne.** Powszechność zjawiska, jakim jest powierzenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, skutkuje także ukształtowaniem opinii samych pracobiorców o tym, że w obecnych realiach rynku pracy nie mają prawa oczekiwać i wymagać od przedsiębiorców zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Powoduje to brak poczucia stabilizacji i w przyszłości może wywołać negatywne konsekwencje społeczne.

Wiele osób podejmujących zatrudnienie na czarno znajduje się w sytuacji życiowej, w której ujawnienie rzeczywistego dochodu oznacza albo pozbawienie przyznanej pomocy socjalnej (matki samotnie wychowujące dzieci, osoby niepełnosprawne), albo ryzyko utraty zarobku w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym (osoby obciążone zajęciami komorniczymi, alimentacyjnymi).

Dla osób pracujących nielegalnie pozostawanie w zatrudnieniu nieformalnym często jest skutkiem **niewywiązania się przez pracodawcę z wcześniej dokonanych ustaleń ustnych.** Obietnice legalnego zatrudnienia i zawarcia umowy nie są dotrzymane, co **uzasadnia niejednokrotnie decyzję o pozostaniu w rejestrze bezrobotnych (także pomimo niepobierania zasiłku)**, z uwagi na ubezpieczenie zdrowotne gwarantowane przez PUP.

Negatywną rolę odgrywa również postawa samych pracobiorców, którzy godząc się na naruszenie przepisów przez pracodawcę w obawie przed utratą pracy, dają **przyzwolenie na pracę na czarno.** Dla nielegalnie zatrudnionych **praca nierejestrowana przynosi doraźnie wymierne korzyści**, a ryzyko, które wiąże się z jej wykonywaniem (np. ograniczony dostęp do świadczeń w razie wypadku przy pracy) i **konsekwencje**

na przyszłość (np. brak możliwości udokumentowania okresu zatrudnienia dla potrzeb emerytalnych), **nie stanowią dostatecznej bariery** dla osób, które – z różnych przyczyn – decydują się świadczyć pracę nielegalnie.

W ocenie inspektorów pracy przedsiębiorcy powierzają pracę nielegalnie, bo obejście przepisów prawa jest stosunkowo łatwe; zatrudnianiu w szarej strefie sprzyjają nieszczelne regulacje prawne. Odnosi się to w szczególności do **terminu pisemnego potwierdzenia** pracownikowi umowy o pracę (dzień rozpoczęcia pracy) i **zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego** (7 dni), które w praktyce umożliwiają pracę bez dopełnienia tych obowiązków przez dłuższy czas, umów cywilnoprawnych, które mogą być zawierane **w formie ustnej**, a w przypadku umów o dzieło – także **bez odprowadzania składek ZUS**. Nie bez znaczenia dla efektywności zwalczania zatrudnienia nierejestrowanego pozostaje nałożony na inspektorów pracy **obowiązek uprzedniego zawiadomienia przedsiębiorcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli**. **Ponadto w świetle obowiązujących przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej brak jest de facto możliwości prowadzenia kontroli wspólnych** z przedstawicielami innych służb, których kompetencje obejmują kwestie uszczupień należności publicznoprawnych wynikających z faktu powierzania pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa (organów skarbowych, ZUS). Rodzi to negatywne konsekwencje dla państwa, a podmioty kontrolowane utwierdza w przekonaniu o braku skuteczności służb publicznych w ściganiu popełnianych nadużyć.

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

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 2 240 kontroli **legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców** (2 026 kontroli w 2013 r., 2 135 w 2012 r.).

Zagadnienia te były badane podczas każdej kontroli podmiotu, w którym stwierdzono powierzenie pracy cudzoziemcom nieposiadającym obywatelstwa państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii. Wobec cudzoziemców z krajów UE/EOG lub Szwajcarii kontrole prowadzono w przypadku delegowania ich do pracy

na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego, a także w przypadkach uzasadnionego podejrzenia nieprawidłowości (w szczególności na podstawie skarg, wniosków i powiadomień z innych organów, informacji opublikowanych w mediach, informacji własnych itd.).

Ogółem **skontrolowano 2 088 podmiotów, w których wykonywało pracę 15,7 tys. cudzoziemców ze 117 państw** (w 2013 r. – 13,6 tys.), w tym blisko 12,7 tys. cudzoziemców nieposiadających obywatelstwa państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii.

Najwięcej cudzoziemców objętych kontrolą – analogicznie jak w latach poprzednich – wykonywało pracę w zakładach prowadzących działalność w zakresie: **przetwórstwa przemysłowego** – 26%, **usług administrowania i wspierania działalności** (w tym w agencjach pracy tymczasowej) – 16% oraz **budownictwa** – 12%.

Analiza zatrudnienia cudzoziemców z krajów trzecich wykazała, że **na podstawie umowy o pracę** zatrudnionych było ponad 6,3 tys. cudzoziemców, tj. 50% skontrolowanych (w 2013 r. – 58%), **na innej podstawie** (np. umów cywilnoprawnych) – 6,2 tys. cudzoziemców, w tym 1,7 tys. (13%) na podstawie umowy o dzieło. **Bez umowy na piśmie** pracowało 225 cudzoziemców (w 2013 r. – 138).

Obowiązek posiadania zezwolenia na pracę dotyczył 5 805 cudzoziemców, wykonujących pracę na rzecz ponad 1,2 tys. skontrolowanych podmiotów, w tym 636 obcokrajowców (w 2013 r. – 305) delegowanych do pracy na terytorium Polski przez 26 pracodawców zagranicznych z państw trzecich.

Ponadto 5 681 cudzoziemców z krajów trzecich (w 2013 r. – 4 409), zwolnionych z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, **pracowało na podstawie oświadczenia pracodawcy** o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (obywatele Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy, Gruzji i Armenii), 185 cudzoziemców (w 2013 r. – 208) miało zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, 344 – posiadało Kartę Polaka.

Najwięcej podmiotów kontrolowanych należało do sekcji gospodarki: przetwórstwo przemysłowe (22%), handel i naprawy (22%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (11%) oraz budownictwo (11%). Analogicznie jak w latach ubiegłych większość stanowiły podmioty małe, zatrudniające do 9 osób (45%) oraz od 10 do 49 osób (26%).

Liczba cudzoziemców w podmiotach objętych kontrolą w 2014 r. (wg obywatelstwa)

Obywatelstwo	Liczba cudzoziemców wykonujących pracę w podmiotach objętych kontrolą	Odsetek ogółu cudzoziemców w podmiotach objętych kontrolą
Ukraina	9 530	60,8
Rumunia	838	5,3
Białoruś	712	4,5
Chiny	394	2,5
Bułgaria	360	2,3
Mołdowa	294	1,9
Włochy	249	1,6
Wietnam	222	1,4
Republika Korei (Korea Płd.)	214	1,4
Pozostałe	2 860	18,2

Źródło: dane PIP

Podobnie jak w latach ubiegłych naruszenia prawa w zakresie badanych zagadnień wykazała co druga kontrola, przy czym **nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców** (np. bez ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP bądź bez wymaganego zezwolenia na pracę albo na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu) ujawniono **w 193 podmiotach, tj. w 9,2% skontrolowanych** (w 2013 r. – w 12%, w 2012 r. – w 11%). **Łącznie inspektorzy pracy wykazali nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy przez 873 cudzoziemców** (5,6% objętych kontrolą), tj. o 77% więcej takich przypadków niż w 2013 r. (494) i o 36% więcej niż w 2012 r. (644).

Warto zwrócić uwagę, że wyraźny wzrost liczby cudzoziemców, których nielegalną pracę stwierdzono w 2014 r. w porównaniu z poprzednimi latami, jest w istocie rezultatem tylko dwóch kontroli. W ich trakcie ujawniono nielegalne zatrudnienie znacznej liczby cudzoziemców – obywateli Ukrainy. Nie są to jednak typowe przypadki nielegalnej pracy cudzoziemców, posiadali oni bowiem oświadczenia o zamiarze powierzenia im pracy, lecz nie wystawił ich pracodawca, u którego rzeczywiście pracowali. W takich sytuacjach stwier-

dzany jest brak wymaganego zezwolenia na pracę.

Ujawniono **nielegalną pracę obywateli 31 państw** (w 2013 r. – 38, w 2012 r. – 33). Analogicznie jak w poprzednich latach największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – 776 osób (8,1% obywateli Ukrainy objętych kontrolą, 89% ogółu nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców w Polsce). W 2014 r. po raz kolejny zwiększył się ich udział w ogólnej liczbie nielegalnie pracujących obcokrajowców (w 2013 r. – 72%, w 2012 r. – 69%).

W dalszej kolejności ujawnione przypadki nielegalnej pracy obejmowały obywateli Białorusi (10 osób) oraz **krajów dalekowschodnich**: Wietnamu (10 osób) i Chin (9 osób).

W latach 2012–2014 prawie 79% ujawnionych przypadków nielegalnego zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców dotyczyło obywateli Ukrainy. Udział cudzoziemców z innych krajów był znacznie niższy.

Zjawisko nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w największym stopniu dotyka **dużych aglomeracji miejskich**. W 2014 r. największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców wystąpiło w **województwach**: pomorskim (208 przypadków), dolnośląskim (159), mazowieckim (133) i śląskim (114).

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

Od 2012 do 2014 r. pod tym względem dominowały następujące województwa: dolnośląskie (17% stwierdzonych przypadków), śląskie (16%), pomorskie (15%) oraz mazowieckie (14%). W znikomym

stopniu wspomniany problem odnosi się do słabiej rozwiniętych gospodarczo województw, takich jak: podkarpackie, lubuskie czy kujawsko-pomorskie.

Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w latach 2012-2014 (wg obywatelstwa)

Obywatelstwo	Liczba cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę			
	ogółem 2012-2014	2014	2013	2012
Ukraina	1 578	776	357	445
Chiny	59	9	16	34
Wietnam	55	10	20	25
Chorwacja	34	-	-	34
Republika Korei (Korea Płd.)	30	4	1	25
Białoruś	26	10	12	4
Rosja	21	2	11	8
Mołdowa	20	4	5	11
Indie	18	4	7	7
Turcja	16	5	6	5
Uzbekistan	10	6	1	3
Armenia	9	3	5	1
KRL-D (Korea Płn.)	8	-	-	8
Tajlandia	7	4	3	-
Pozostałe	120	36	50	34

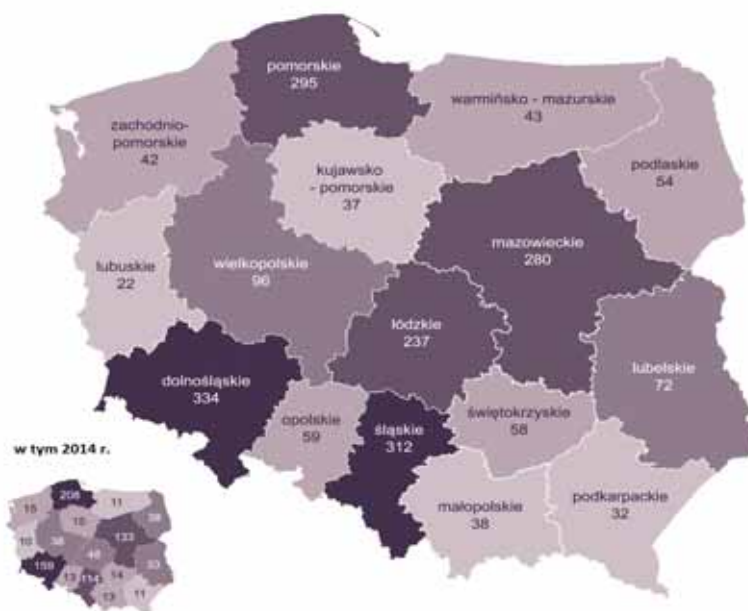
Źródło: dane PIP

Wśród **dziedzin gospodarki**, w których stwierdzono największą koncentrację nielegalnej pracy cudzoziemców, tak jak w 2013 r., dominowały **usługi administrowania i wspierania działalności** – 29% przypadków (w 2013 r. – 17%). Niepokoiki dość często ujawniane nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców za pośrednictwem agencji zatrudnienia, w tym agencji pracy tymczasowej. W mniejszym nasileniu problem ten dotyczył **przetwórstwa przemysłowe-**

go (23% przypadków) oraz **budownictwa** (19%).

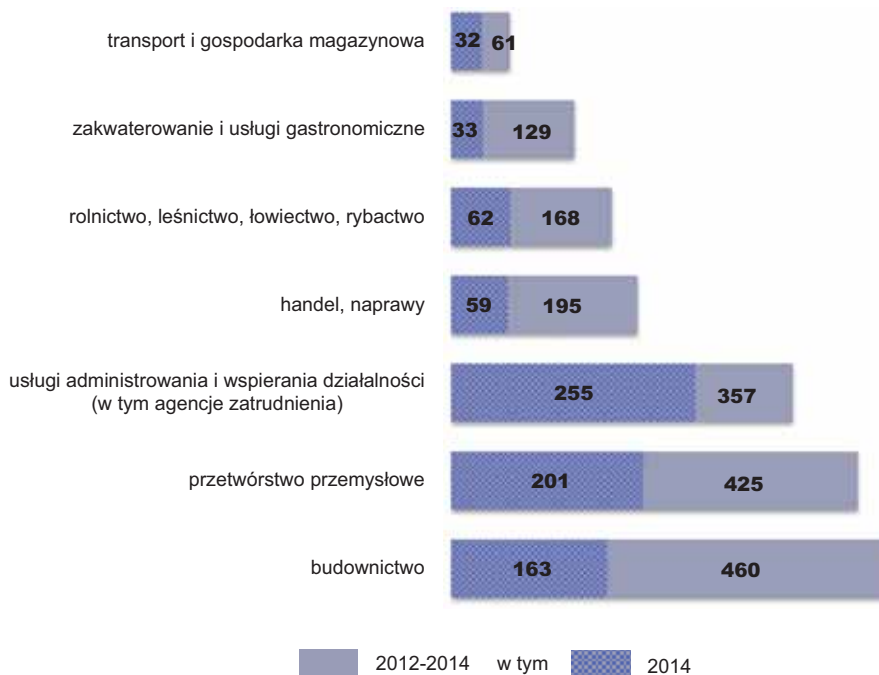
Biorąc pod uwagę kryterium wielkości kontrolowanego podmiotu, **największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców ujawniono w mikroprzedsiębiorstwach** (o zatrudnieniu do 9 pracowników) – 80% wykazanych przypadków (w 2013 r. – 62%, w 2012 r. – 64%) oraz w małych firmach (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) – 16% (w 2013 r. – 26%, w 2012 r. – 17%).

Mapa 2. Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w latach 2012 – 2014



Źródło: dane PIP

Wykres 97. Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w latach 2012-2014 - wg wybranych sekcji PKD

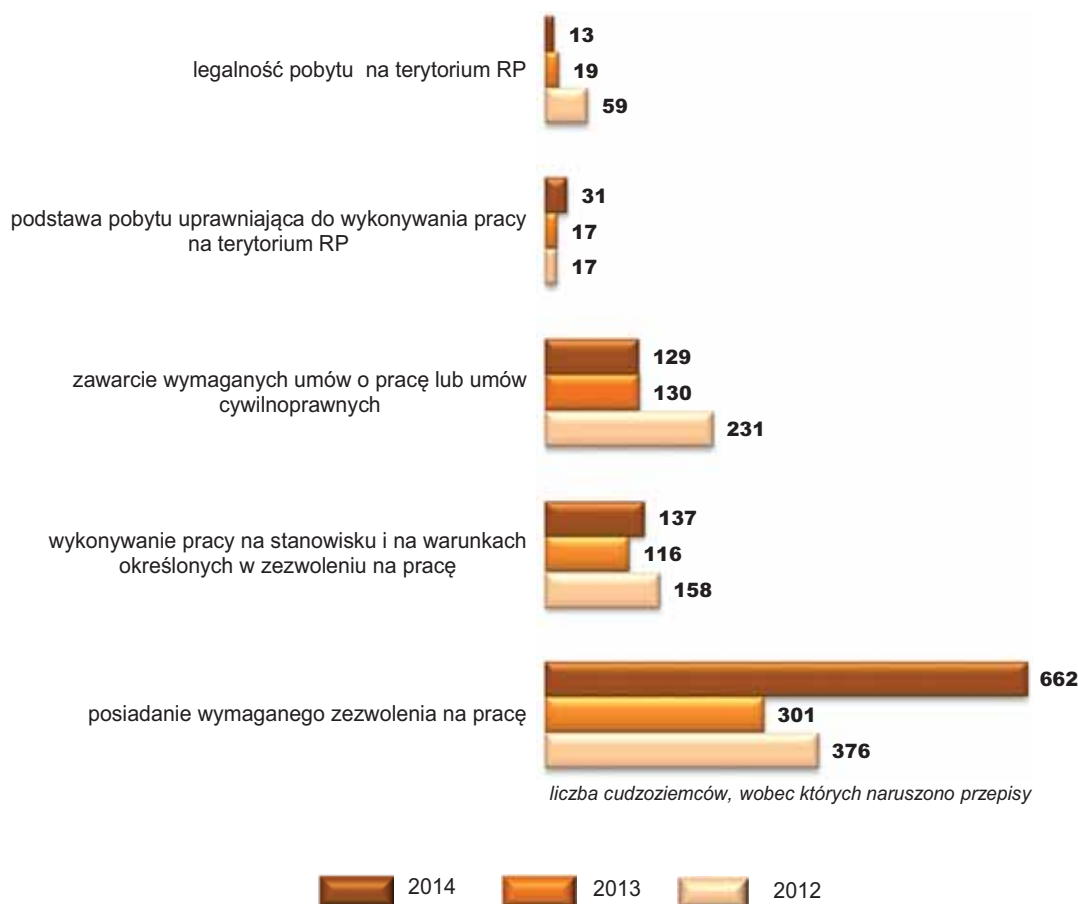


Źródło: dane PIP

Analogicznie jak w poprzednich latach **najczęstszą nieprawidłowością był brak wymaganego zezwolenia na pracę**, który dotyczył

76% cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę (w 2013 r. – 61%, w 2012 r. – 58%).

Wykres 98. Legalność zatrudnienia cudzoziemców – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Kontrolując przestrzeganie przepisów *ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*, w roku sprawozdawczym **odnotowano znacznie mniejszą liczbę przypadków powierzenia pracy cudzoziemcom, których pobyt na terytorium Polski był nielegalny**. W 2014 r. dotyczyło to jedynie **13 cudzoziemców** (w 2013 r. – 19, w 2012 r. – 59). Ponadto w trakcie 66 kontroli wykazano nieprawidłowości polegające na niezyskaniu od 251 cudzoziemców ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP lub nieprzechowywaniu kopii tego dokumentu (w 2013 r. takie naruszenia stwierdzono podczas

55 kontroli i dotyczyły one 165 cudzoziemców).

W analizowanym okresie 77 skontrolowanych pracodawców (w 316 przypadkach) nie dopełniło obowiązku pisemnego powiadomienia wojewody w terminie 7 dni o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, przerwaniu przez niego pracy na okres przekraczający 3 miesiące lub zakończeniu pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

W zakresie **zatrudniania cudzoziemców z Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy, Gruzji i Armenii na podstawie oświadczeń rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy** (tzw. procedura uproszczona) – w roku sprawozdaw-

czym ujawniono 99 przypadków braku rejestracji oświadczenia we właściwym powiatowym urzędzie pracy (w 2013 r. – 110, w 2012 r. – 86) oraz 266 przypadków podjęcia pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie (w 2013 r. – 45, w 2012 r. – 97).

Mając na uwadze niezadowalający stan praworządności w zakresie korzystania z uproszczonego systemu zatrudniania cudzoziemców oraz występujące w tym względzie nadużycia, w 2014 r. na terenie całego kraju Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła zmasowane kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń. Postępowaniom kontrolnym lub wyjaśniającym w tym zakresie poddano w sumie **263 podmioty**, w których na podstawie wystawionych oświadczeń miało podjąć pracę **17,6 tys. cudzoziemców**.

Inspektorzy pracy ustalili, że:

- spośród objętych kontrolami cudzoziemców, którzy otrzymali oświadczenia, **pracę w podmiotach, które wystawiły i zarejestrowały dla nich te oświadczenia**, faktycznie podjęto jedynie **28% cudzoziemców** poddanych kontroli;
- w wyniku współpracy ze Strażą Graniczną ustalono, że na podstawie posiadanych oświadczeń **69% cudzoziemców objętych sprawdzeniem** otrzymało wizy i **wjechało na terytorium RP**;
- u wystawców oświadczeń podjęto pracę 37% cudzoziemców, którzy otrzymali wizy i wjechali na terytorium RP.

Oznacza to, że w podmiotach, które wystawiły oświadczenia, **pracy nie podjęło 63% cudzoziemców**, którzy na ich podstawie otrzymali wizy i wjechali na terytorium RP.

W ocenie PIP o **występowaniu nadużyć** w korzystaniu z uproszczonego systemu powierzenia pracy cudzoziemcom świadczy m.in.:

- ✓ rejestrowanie oświadczeń bez fizycznej możliwości zatrudnienia cudzoziemców w danym podmiocie (np. przez osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej lub małe spółki). Umożliwia to cudzoziemcom uzyskanie wizy i przekroczenie granicy RP lub strefy Schengen. Dalszy los takich cudzoziemców jest na ogół nieznanym;
- ✓ zarejestrowanie przez podmiot gospodarczy niemający statusu agencji zatrudnienia dużej liczby (kilkuset) oświadczeń na własną firmę dla osób reprezentujących różne zawody (np. opiekunka osoby starszej i niepełnosprawnej, pomoc kuchenna, kierowca, ogrodnik, malarz, parkieciarz, spawacz, osoby wykonujące roboty związane z budową dróg i autostrad, nauczy-

ciel szkoły podstawowej), jednak bez zamiaru powierzenia pracy cudzoziemcom, a jedynie w celu pośredniczenia w ich zatrudnianiu, przez co zostali oni wprowadzeni w błąd w kwestii legalności zatrudnienia;

- ✓ niezgodne z prawem wykorzystywanie systemu uproszczonego w celu delegowania cudzoziemców do pracy na terytorium Polski, stanowiące obejście przepisów dotyczących obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę dla cudzoziemców delegowanych.

Niezależnie od problematyki legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy kontrolują również stopień przestrzegania **praw pracowniczych obcokrajowców**. Na podstawie kontroli wykazano, że liczba stwierdzonych nieprawidłowości pozostaje nadal na wysokim poziomie i dotyczy co trzeciego podmiotu kontrolowanego.

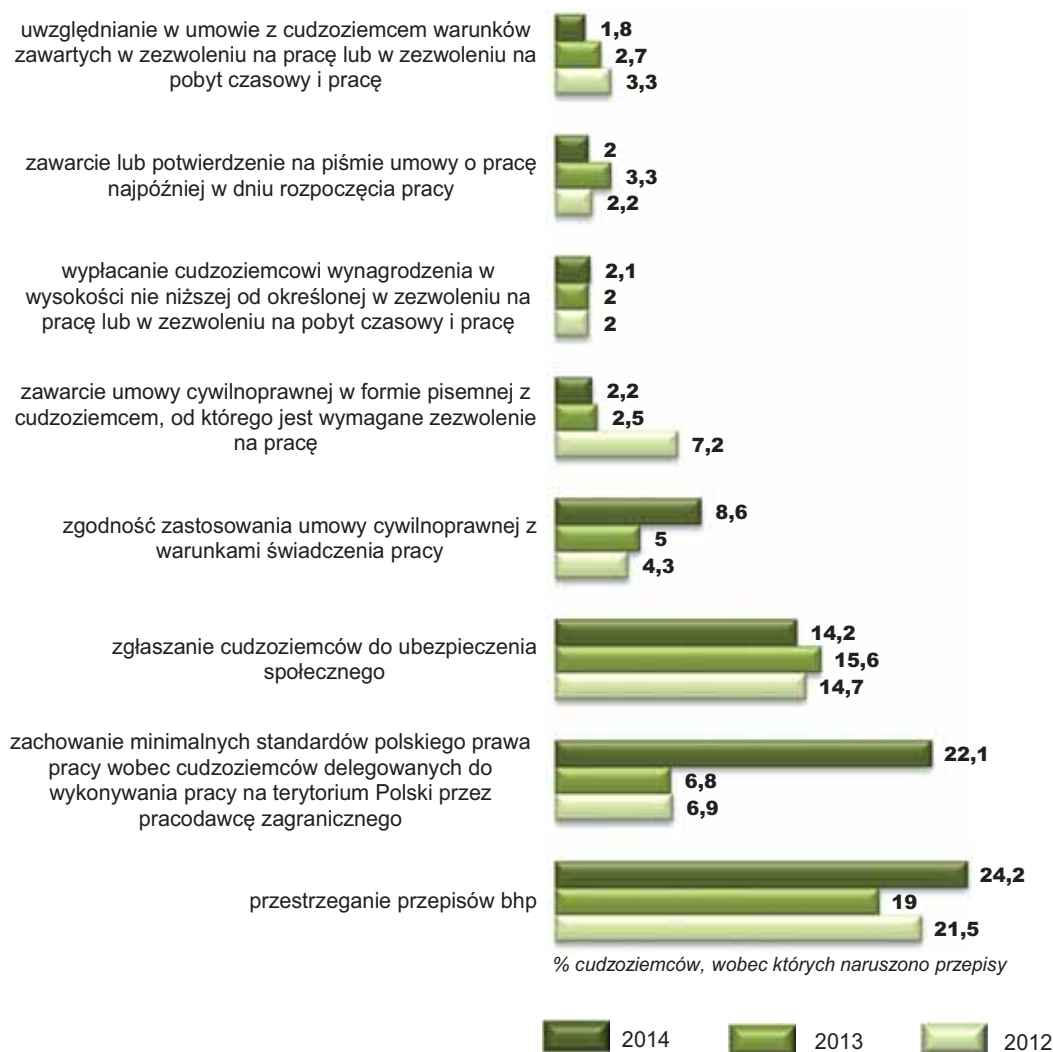
W 2014 r. ujawniono **nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy** wobec ponad 1,6 tys. cudzoziemców – w 33% kontrolowanych podmiotów (w 2013 r. – wobec 1,2 tys. cudzoziemców w 36% podmiotów, w 2012 r. – w stosunku do 1,1 tys. cudzoziemców w 33% podmiotów).

W zakresie **prawnej ochrony pracy obcokrajowców** (obejmującej np. stosowanie przez pracodawców przepisów o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych, dodatkowym wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe) nieprawidłowości stwierdzono w 17% podmiotów poddanych kontroli (w 2013 r. – w 19%, w 2012 r. – w 18%). Dotyczyły one 926 osób, tj. 10% cudzoziemców objętych kontrolą (w 2013 r. – 806 osób, co stanowi 10% skontrolowanych cudzoziemców, w 2012 r. – 881 osób, 13% poddanych kontroli).

W porównaniu z poprzednimi latami **zwiększyła się skala ujawnionych nieprawidłowości w zakresie wypłacania cudzoziemcom wynagrodzeń w kwocie nie niższej niż określona w zezwoleniu na pracę**. W roku sprawozdawczym łączna kwota niewypłaconych cudzoziemcom wynagrodzeń z tego tytułu wyniosła ponad 454 tys. zł (wobec 341 tys. zł w 2013 r. i 365 tys. zł w 2012 r.).

Kontrolą w zakresie zapewnienia **pracownikom delegowanym do pracy na terytorium RP** przez pracodawców zagranicznych co najmniej minimalnych standardów wynikających z polskiego prawa pracy (art. 67¹ - 67³ Kodeksu pracy) objęto 822 cudzoziemców (w 2013 r. – 443, w 2012 r. – 649) świadczących pracę w 41 podmiotach. Nie-

Wykres 99. Przestrzeganie praw pracowniczych cudzoziemców — naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

zachowanie standardów, m.in. w zakresie norm i wymiaru czasu pracy, okresów odpoczynku, wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono w 4 podmiotach wobec 182 cudzoziemców (w 2013 r. – w 2 podmiotach wobec 30 cudzoziemców, w 2012 r. – w 5 podmiotach w odniesieniu do 45 cudzoziemców).

Realizując zadania dotyczące kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z innymi organami i służbami właściwymi w zakresie omawianej problematyki, w szczególności ze Strażą Graniczną, wojewodami oraz powiatowymi urzędami pracy.

W 2014 r. w ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy przeprowadzili **84 wspólne kontrole** ze Strażą Graniczną (w 2013 r. – 91, w 2012 r. – 92) oraz **36 kontroli na wniosek** tej formacji (w 2013 r. – 34, w 2012 r. – 43). Do Straży Granicznej skierowano 208 powiadomień o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, które ujawniła Państwowa Inspekcja Pracy (w 2013 r. – 180, w 2012 r. – 157).

W ramach współpracy z wojewodami w roku sprawozdawczym skierowano do tych organów **188 powiadomień** (w 2013 r. – 197, w 2012 r. – 219) dotyczących w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, a także prze-

prowadzono **111 kontroli na wniosek** urzędów wojewódzkich (w 2013 r. – 148, w 2012 r. – 122).

W wyniku kontroli dotyczących zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy:

- ✓ wydali ogółem 539 **decyzji**, w tym:
 - 518 decyzji dotyczących **naruszeń przepisów i zasad bhp**,
 - 21 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 502 tys. zł;
- ✓ skierowali do pracodawców 2 002 **wnioski** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 84 **polecenia** ustne;
- ✓ ukarali 150 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 178,9 tys. zł;
- ✓ wobec 186 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 210 wniosków o ukaranie;
- ✓ w 7 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Oprócz działalności kontrolnej Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi także **działania prewencyjne** w celu zapobiegania nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz naruszaniu ich praw pracowniczych. W 2014 r. w czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili ponad 10,5 tys. **porad prawnych i informacji** w zakresie prawa pracy i legalności zatrudnienia. Wśród obcokrajowców i podmiotów zatrudniających rozprowadzane są **materiały informacyjne** związane z tą problematyką, np. broszury i ulotki na temat legalnego zatrudnienia.

Pracownicy PIP popularyzują również zagadnienia legalnego zatrudnienia cudzoziemców, uczestnicząc w targach pracy, Dniach Ubezpieczonego organizowanych przez ZUS oraz w spotkaniach z przedstawicielami związków zawodowych i pracodawcami zatrudniającymi cudzoziemców, w szczególności z rolnikami, sadownikami, plantatorami warzyw czy przedstawicielami firm remontowo-budowlanych. Poza tym Państwowa Inspekcja Pracy na bieżąco współpracuje z **organizacjami pozarządowymi**, które udzielają pomocy cudzoziemcom, np. ze Stowarzyszeniem Interwencji Prawnej, Międzynarodową Organizacją do Spraw Migracji (IOM) i Fundacją Prze-ciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu *La Strada*.

Wśród **przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości**, podobnie jak w poprzednich latach, główną rolę odgrywają **motywy ekonomiczne**. Powierzając cudzoziemcom nielegalną pracę, pracodawcy dążą

do obniżenia kosztów działalności firmy lub zwiększenia zysków, co w wielu przypadkach prowadzi np. do zatrudniania cudzoziemców bez umów zawartych na piśmie, a co za tym idzie także bez wymaganego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Niektórzy pracodawcy tłumaczyli się ponadto długotrwałością procedur administracyjnych, co miało skłonić ich do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców jeszcze przed uzyskaniem zezwolenia na pracę. Pracodawcy wskazywali również na trudności dotyczące prawidłowego stosowania przepisów, które w ich ocenie, pomimo wielu zmian, nadal pozostają bardzo skomplikowane i trudne w interpretacji.

Także sami cudzoziemcy częstokroć nie przywiązują wagi do dokumentowania zatrudnienia, byleby tylko otrzymać zarobione pieniądze. Niektórym cudzoziemcom odpowiada praca na czarno, gdyż wówczas mogą dostać większą kwotę „do ręki” zamiast odprowadzać składki ZUS i podatek. Należy jednak zwrócić uwagę, że dla znacznej grupy obcokrajowców **oferta pracy nielegalnej jest jedyną, jaką mogą otrzymać**. Wielu pracodawców narzuca bowiem cudzoziemcom warunki zatrudnienia, nie pozostawiając im żadnego wyboru. Cudzoziemcy nierzadko stanowią **tanią siłę roboczą**, która może być gorzej opłacana od obywateli polskich, a jednocześnie – ze względu na niezajomość przepisów i realiów polskiego rynku pracy oraz bariery językowe i kulturowe – bywa częściej wykorzystywana przez nieuczciwych pracodawców.

W świetle wskazanych nadużyć w korzystaniu z uproszczonego systemu zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczeń aktualne pozostają zgłaszane uprzednio przez Państwową Inspekcję Pracy wnioski dotyczące:

- dostępu PIP (najlepiej online) do prowadzonego w formie elektronicznej (na szczeblu centralnym) rejestru wystawionych i zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom ze Wschodu oraz rejestru cudzoziemców, którzy podjęli pracę na podstawie oświadczenia;
- nadania rangi ustawowej przepisom regulującym kwestię zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczeń (przeniesienie tych przepisów z rozporządzenia MPiPS do *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*);
- wprowadzenia przepisów zobowiązujących cudzoziemca lub podmiot zatrudniający taką osobę na podstawie oświadczenia do poinformowania

mowania odpowiednich organów o podjęciu pracy lub o tym, że zatrudnienie (inna praca zarobkowa) cudzoziemca w danym podmiocie nie doszło do skutku;

- zagwarantowania cudzoziemcom warunków zatrudnienia nie gorszych niż określone w oświadczeniu, w szczególności w zakresie wysokości wynagrodzenia i rodzaju zawartej umowy.

Docelowo zasadne byłoby stworzenie **centralnego systemu monitorowania nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców**, obejmującego m.in. rejestrację wszystkich przypadków stwierdzonych nieprawidłowości w poszczególnych podmiotach i pozwalającego na analizę branżową, terytorialną i strukturalną zjawiska. System monitorowania powinien zapewniać służbom kontrolnym bieżący wzajemny dostęp do informacji o rzetelności poszczególnych przedsiębiorców i umożliwiać szybkie ustalenie liczby kontroli przeprowadzonych w określonym czasie lub u określonych grup pracodawców. Dla prawidłowego funkcjonowania wspomnianego systemu niezbędne jest stworzenie centralnego rejestru wydawanych zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, z prawem bieżącego dostępu służb kontrolnych do danych zawartych w tym rejestrze.

Pozytywnie należy ocenić **obowiązujące od maja 2014 r. nowe przepisy** w zakresie zatrudniania cudzoziemców w Polsce, tj. *ustawę z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach* i *ustawę z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*. Na mocy tych ustaw wprowadzono tzw. jednolite zezwolenie na pracę i pobyt czasowy cudzoziemca na terytorium Polski. Doprecyzowano również dotychczasowe regulacje prawne, m.in. w zakresie podejmowania pracy przez cudzoziemców przebywających w Polsce na podstawie ruchu bezwizowego oraz powierzenia cudzoziemcowi pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę. Jednakże pomimo zmian przepisów **aktualność zachowują zgłaszane w poprzednich latach wnioski legislacyjne** Państwowej Inspekcji Pracy w szczególności dotyczące:

- wprowadzenia możliwości stosowania mandatów karnych za wszystkie wykroczenia w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców, obok kierowania wniosków o ukaranie do sądu;
- ustanowienia obowiązku zawarcia umowy w formie pisemnej z każdym cudzoziemcem – w obecnym stanie prawnym obowiązek taki obejmuje jedynie umowy z obcokrajowcami, od których jest wymagane zezwolenie na pracę, oraz

z wykonującymi pracę na podstawie oświadczeń rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

W 2014 r. nakładem PIP ukazały się **nowe bezpłatne publikacje**: „Pracujesz w Polsce? Pracuj legalnie – informator dla pracowników” (cudzoziemców) oraz „Legalność zatrudnienia cudzoziemców – informator dla pracodawców”. Publikacje te uwzględniają nowe przepisy, które weszły w życie w maju 2014 r. Wspomniany informator dla pracowników – cudzoziemców zostanie przetłumaczony na języki krajów, z których najczęściej pochodzą obcokrajowcy podejmujący pracę na terytorium Polski, tj. ukraiński, białoruski, rosyjski, wietnamski i chiński. Można się spodziewać, że dzięki wydawnictwom PIP cudzoziemcy będą mieli możliwość lepszego poznania swoich praw i obowiązków związanych z wykonywaniem pracy w Polsce oraz będą chętniej zgłaszali się po pomoc do inspekcji pracy.

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

W 2014 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **462 kontrole** z zakresu przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* przez agencje zatrudnienia (w 2013 r. – 493, w 2012 r. – 444). W 427 skontrolowanych podmiotach pracowało ogółem ponad 130,5 tys. osób, w tym blisko 55,7 tys. (43%) świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (w 2013 r. – 48%, w 2012 r. – 61%).

Większość kontroli (59%) przeprowadzono w podmiotach małych (zatrudniających do 9 osób). Kontrolami objęto także 41 dużych agencji zatrudniających powyżej 250 osób (w 2013 r. – 43, w 2012 r. – 34).

Przedmiotem działań kontrolnych inspektorów PIP, podobnie jak w latach ubiegłych, były głównie dwa rodzaje usług agencji zatrudnienia, tj. świadczenie usług w zakresie pracy tymczasowej oraz pośrednictwo pracy (ze szczególnym uwzględnieniem kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych).

Różnego rodzaju nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* określających zasady prowadzenia agencji zatrudnienia – **stwierdzono podczas 53% kontroli** (53% – 2013 r., 55% – 2012 r.).

Skontrolowane agencje zatrudnienia - wg rodzaju prowadzonej działalności

Rodzaj prowadzonej działalności	Liczba agencji świadczących usługi
praca tymczasowa	250
pośrednictwo pracy, w tym:	245
----- kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	----- 134
doradztwo personalne	79
poradnictwo zawodowe	58
uregulowana w art. 18c ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – niewymagająca wpisu do rejestru	19

Źródło: dane PIP

Jak wynika z ustaleń inspektorów pracy, **39 agencji działało nielegalnie**, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (w 2013 r. – 37, w 2012 r. – 34). Stanowi to 8,9% podmiotów badanych pod względem funkcjonowania agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Działalność prowadzona przez poszczególne agencje z naruszeniem obowiązku rejestracyjnego obejmowała jeden rodzaj usług bądź kilka i dotyczyła: pracy tymczasowej (28 podmiotów), pośrednictwa pracy (9) – w tym kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (5), doradztwa personalnego (1) oraz poradnictwa zawodowego (1).

Tak jak w latach ubiegłych wśród uchybień stwierdzonych podczas kontroli **przeważały nieprawidłowości dotyczące kierowania osób do pracy za granicą** u pracodawców zagranicznych.

Nadal na wysokim poziomie utrzymuje się skala nieprawidłowości w zakresie zawierania przez agencje zatrudnienia **pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych**. Uchybienia wykazano w co trzecim podmiocie, który świadczył takie usługi – w 48 agencjach zatrudnienia (w 2013 r. – w 42, w 2012 r. – w 62). Inspektorzy pracy sprawdzili przestrzeganie tego obowiązku w stosunku do ponad 2 tys. osób. Wymaganych umów nie otrzymało 106 osób kierowanych do pracy za granicą. Natomiast w

325 przypadkach, w ocenie inspektorów pracy, zawarte umowy zostały sporządzone nieprawidłowo.

Dużo nieprawidłowości polega na naruszeniu **przepisu, który wszedł w życie z dniem 27 maja 2014 r.** w wyniku nowelizacji ustawy, regulującego obowiązek prowadzenia przez agencje zatrudnienia wykazu osób kierowanych do pracy za granicą oraz podmiotów, do których są one kierowane. Zagadnienie to było badane w 83 agencjach. W zakresie prowadzenia **wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby do pracy za granicą, nieprawidłowości** stwierdzono w 20 agencjach, a w zakresie prowadzenia **wykazu osób kierowanych do pracy za granicą** – w 28 agencjach.

W 63 agencjach sprawdzano obowiązek przekazania osobom kierowanym do pracy za granicą albo pracy tymczasowej (1,2 tys.) **pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą**. Naruszenia stwierdzono w 12 agencjach. Informacji takich nie przekazano 71 osobom, a w 15 przypadkach inspektorzy pracy uznali je za niezetelne.

W porównaniu z latami ubiegłymi odnotowano mniej uchybień w zakresie zawierania przez agencje zatrudnienia pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi, do których zamierzają kierować osoby do pracy za granicą. Na 216 badanych przypadków, w których powinna być zawarta umowa na piśmie – w 4 umowy nie sporządzono, a w 57 umowach inspektorzy pracy wykazali nieprawidłowości.

W 2014 r. zdecydowanie zwiększyła się licz-

V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM

ba stwierdzonych przypadków **pobierania przez agencje niedozwolonych opłat** od osób, dla których agencja poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, bądź którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia. Kontrolujący odnotowali 405 takich przypadków w 4 agencjach (w 2013 r. wykazano naruszenia przepisów łącznie wobec 31 osób, a w 2012 r. – wobec 299).

Nieprzestrzeganie przez agencje **zakazu dyskryminacji osób**, dla których podmioty te poszukiwały zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ujawniono w 8 agencjach (w 2013 r. – w 18, w 2012 r. – w 20). Nieprawidłowości polegały najczęściej na zamieszczaniu w ogłoszeniach o pracę treści dyskryminacyjnych.

Agencje zatrudnienia - naruszenia przepisów

Zagadnienia	% kontroli, w których stwierdzono naruszenia przepisów		
	2014	2013	2012
Zawieranie pisemnej umowy z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	36	31	43
Prowadzenie przez agencję zatrudnienia wykazu osób kierowanych do pracy za granicą ¹⁾	34	-	-
Zawieranie przez agencję zatrudnienia pisemnej umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą	29	28	39
Prowadzenie przez agencję zatrudnienia wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby do pracy za granicą ¹⁾	24	-	-
Podawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia	23	22	21
Oznaczenie oferty pracy dot. wykonywania pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”	19	18	17
Informowanie osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą u pracodawców zagranicznych do okresów pracy w RP, w zakresie uprawnień pracowniczych	18	15	20
Przekazanie przez agencję zatrudnienia osobie kierowanej do pracy za granicą albo pracy tymczasowej pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą ¹⁾	15	-	-
Przestrzeganie obowiązku przedstawiania marszałkowi województwa corocznych informacji o działalności agencji zatrudnienia	15	14	12
Wymagany wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia	9	8	8
Przestrzeganie przez agencję zakazu dyskryminacji osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej	2	4	5

Źródło: dane PIP

¹⁾ w latach 2012-2013 zagadnienie nie było badane – przepis wprowadzony na mocy ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw

Nadal niepokoi skala naruszeń przepisów w zakresie wywiadywania się przez agencje zatrudnienia z obowiązku **opłacania składek na Fundusz Pracy**. Kontrolą objęto 81,7 tys. osób, uchybienia wykazano w co czwartym badanym podmiocie. W 2014 r. składki na Fundusz Pracy **nie zostały opłacone za 356 osób** (2,1 tys. osób w 2013 r.; 3,6 tys. w 2012 r.). Natomiast wykazane **opóźnienia w opłacaniu składek na FP dotyczyły aż 34,9 tys. osób** (11,6 tys. w 2013 r.; 4,9 tys. w 2012 r.).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ skierowali do pracodawców 685 **wniosek** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 44 **polecenia** ustne;
- ✓ ukarali 6 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 7,5 tys. zł;
- ✓ wobec 39 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 72 wnioski o ukaranie.

O naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, zawartych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w **121 przypadkach powiadomiono marszałków województw** lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy (w 2013 r. – 127, w 2012 r. – 146). Z informacji zwrotnych wynika, że w następstwie tych powiadomień 26 podmiotów zostało wykreślonych z rejestru podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia (niektóre postępowania podjęte przez marszałków województw są jeszcze w toku [stan na dzień 31.01.2015 r.]). Ponadto w wyniku decyzji o wykreśleniu podmiotu z rejestru, wydanych w 2014 r. na podstawie zawiadomień przekazanych w latach 2012–2013, status agencji utraciło 13 podmiotów.

Ogółem, w latach 2012–2014, w wyniku powiadomień inspektorów pracy **wykreślono z rejestru agencji 126 podmiotów**.

W 2014 r. niezależnie od działalności kontrolnej **kontynuowano działania promocyjne i prewencyjne** – w celu wykluczenia z rynku pracy nielegalnych pośredników rekrutujących osoby do pracy za granicą oraz ograniczania nieprawidłowości związanych z działalnością agencji zatrudnienia.

W ramach tych działań m.in. prowadzono **monitoring mediów** pod kątem oceny legalności działania podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia, w tym zgodności pobierania opłat z zasadami przewidzianymi w *ustawie o promocji za-*

trudnienia i instytucjach rynku pracy, a także oceny czy publikowane ogłoszenia i oferty pracy nie świadczą o stosowaniu praktyk dyskryminacyjnych.

Monitoring mediów stanowił w roku sprawozdawczym podstawę 77 postępowań kontrolnych w agencjach zatrudnienia i innych podmiotach rekrutujących do pracy (w 2013 r. – 117, w 2012 r. – 82) i istotnie wpłynął na **wzrost liczby ujawnionych agencji zatrudnienia, które działały bez wymaganego wpisu do rejestru**.

W 2014 r. szczególnie nadzorem objęto **agencje** kierujące obywateli polskich do pracy w UE, przede wszystkim na terytorium **Holandii** oraz **Niemiec**. Istotne działania, służące zapewnieniu przestrzegania prawa wobec Polaków wykonujących pracę w Niemczech i Holandii, były efektem ścisłej współpracy z zagranicznymi inspekcjami pracy.

Przykładowo, zagadnienia dotyczące osób świadczących pracę **w charakterze opiekunów osób starszych na terenie Niemiec** są przedmiotem bieżącej współpracy z niemiecką instytucją łącznikową **Bundesfinanzdirektion West**.

Do tych prac osoby kierowane są najczęściej przez polskie agencje zatrudnienia świadczące usługę pośrednictwa pracy, w wielu przypadkach z naruszeniem przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, przede wszystkim w zakresie dopełnienia obowiązku sporządzenia pisemnej umowy z osobą kierowaną. Ponadto jeżeli takie osoby są zatrudnione w polskich podmiotach, to w zdecydowanej większości **na podstawie umów cywilnoprawnych**, głównie umów zlecenia. W takich przypadkach podmioty, które nie posiadają statusu agencji zatrudnienia, kierując zleceniobiorców do pracy na terenie Niemiec – u osoby fizycznej, nie są zobowiązane do spełnienia szeregu wymogów, jakim musi sprostać agencja. W związku z brakiem możliwości sprawdzania przez inspektorów pracy przestrzegania postanowień umów cywilnoprawnych, w przypadku skarg kierowanych przez zleceniobiorców wszelkie roszczenia muszą być rozpatrywane przez sądy, a działania PIP ograniczają się do informowania o naruszeniach partnera niemieckiego.

Drugi istotny kierunek migracji zarobkowych Polaków to **Holandia**, z którą od kilku lat PIP na bieżąco wymienia informacje, m.in. na mocy porozumienia **o współpracy pomiędzy Inspekcją Spraw Społecznych i Zatrudnienia w Królestwie Niderlandów a Państwową Inspekcją Pracy w Rzeczypospolitej Polskiej**, zawartego dnia 18 grudnia 2013 r.

Materiały kierowane przez holenderską inspekcję pracy, oprócz regulacji holenderskiego prawa pracy, dotyczą polskich podmiotów, które w znaczący sposób

naruszyły holenderskie przepisy w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej i wynagradzania, ze szczególnym uwzględnieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę. Uzyskiwane informacje stanowią podstawę postępowań kontrolnych na terenie RP.

W obszarze edukacyjnym – uwzględniając rodzaj i skalę ujawnianych naruszeń prawa – Główny Inspektorat Pracy opracował i opublikował cykl poradników poświęconych legalności zatrudnienia, w tym broszurę pt. „**Agencja zatrudnienia a praca za granicą**”. Opracowanie zawiera omówienie wszystkich najważniejszych regulacji prawnych, które służą bezpiecznemu i zgodnemu z prawem wykonywaniu pracy poza terytorium kraju. Szczególną uwagę zwrócono na obowiązek agencji zatrudnienia dotyczący zawierania z osobami kierowanymi pisemnych umów, a także na katalog opłat dopuszczalnych przez przepisy *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Jednocześnie pozycja stanowi kompendium wiedzy nt. szybkiej pomocy prawnej na terenie tych państw UE.

Jak w latach ubiegłych, w ramach działalności informacyjno-prewencyjnej i szkoleniowej, okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały szereg szkoleń dla przedstawicieli agencji oraz zrzeszających je organizacji. Działania takie, realizowane we **współpracy z marszałkami województw** (wojewódzkimi urzędami pracy), są adresowane do podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz do osób zainteresowanych wykonywaniem pracy za granicą.

Nieprawidłowości związane z prowadzeniem agencji zatrudnienia najczęściej wynikają, w ocenie inspektorów pracy, ze świadomego naruszania przepisów ustawy przez podmioty świadczące usługi agencji zatrudnienia. **Przedsiębiorcy wykorzystują także nieprecyzyjne uregulowania prawne** dotyczące usług agencji zatrudnienia, szczególnie w kwestii wykonywania pracy tymczasowej. Obserwuje się szybki rozwój **outsourcingu**, z którego korzystają nie tylko podmioty unikające działalności certyfikowanej, ale również agencje zatrudnienia, które w ten sposób realizują zadania przy pracach szczególnie niebezpiecznych.

Prowadzenie działalności bez certyfikatu **wynika najczęściej z chęci zysku**, rzadziej z nieznanomości przepisów prawa. Na stopień przestrzegania przepisów regulujących działalność agencji zatrudnienia, np. dotyczących prowadzenia wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby do pracy za granicą, wpływa nieustanowienie odpo-

wiedzialności wykroczeniowej za ich naruszenie.

Kontrolowane podmioty wskazują też na problemy finansowe uniemożliwiające bieżące opłacanie składek na Fundusz Pracy. Należy jednak podkreślić, że w wyniku nowelizacji przepisów ustawy niedopełnienie obowiązku terminowego opłacania składek na Fundusz Pracy nie skutkuje wykreśleniem podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia.

Stan praworządności w zakresie przestrzegania przez agencje zatrudnienia *przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* utrzymuje się na poziomie zbliżonym do lat ubiegłych.

W 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 nieprawidłowości związanych z zawieraniem umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych oraz umów zawieranych przez agencję zatrudnienia z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą).

W celu ograniczenia negatywnych zjawisk związanych z kierowaniem osób do pracy za granicą należy skoncentrować działania na:

- **rozwoju współpracy pomiędzy organami kontrolującymi** podmioty świadczące usługi agencji zatrudnienia (wojewódzkie urzędy pracy, urzędy marszałkowskie, Straż Graniczna) - w celu zapewnienia sprawnej wymiany informacji i skuteczności postępowań kontrolnych, a także **z organizacjami zrzeszającymi agencje zatrudnienia** - w ramach kampanii ukierunkowanej na eliminację problemów związanych z podejmowaniem pracy za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia;
- **współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z właściwymi urzędami państw UE/EOG oraz placówkami dyplomatycznymi RP** za granicą, mającej na celu eliminowanie nieprawidłowości dotyczących zatrudniania polskich pracowników, którzy korzystają z usług agencji.

Pozytywnie należy ocenić **uwzględnienie w ustawie z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw wniosków legislacyjnych PIP, sygnalizowanych w poprzednim sprawozdaniu**. Przyjęte w tym zakresie rozwiązania prawne ułatwiają prowadzenie kontroli oraz oddziałują na poprawę rzetelności świadczenia usług pośrednictwa pracy.

Należy jednak podkreślić, że osoby korzystające z usług agencji zatrudnienia oczekują wysokiego

poziomu świadczonych usług oraz wysokiej skuteczności ewentualnych działań kontrolnych podejmowanych przez inspektorów pracy. Dla przykładu: obecnie agencję zatrudnienia można prowadzić nie posiadając żadnego lokalu, wystarczy jedynie np. „biuro wirtualne”. Taka sytuacja zwiększa ryzyko nadużyć w stosunku do osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, a także utrudnia, a nawet może uniemożliwić, przeprowadzenie kontroli działalności agencji zatrudnienia. Celowe zatem byłoby rozważenie **przywrócenia obowiązku posiadania przez agencje zatrudnienia lokalu** zapewniającego poufność rozmów z osobami korzystającymi z jej usług. Jednocześnie - ze względu na częstotliwość przypadków **nielegalnego pośrednictwa pracy** - uzasadnione są postulaty **zaostrożenia kar** za popełnienie tego wykroczenia.

Jak już wcześniej podkreślono, nadal aktualny jest wniosek dot. **umożliwienia inspektorom pracy nakładania grzywien** w drodze postępowania mandatowego **za wszystkie wykroczenia** przewidziane w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Przyjęcie takiego rozwiązania wpłynęłoby na uproszczenie postępowań w sprawach o wykroczenia i poprawę efektywności działań kontrolnych.

Aktualne pozostają również postulaty **zmian legislacyjnych**, sformułowane w roku ubiegłym, tj.:

- wprowadzenie **zakazu kierowania osób do pracy za granicą – do zagranicznych agencji zatrudnienia za pośrednictwem polskich agencji** oraz sankcji za naruszenie tej regulacji. Obowiązujące przepisy pomijają dość powszechną obecnie praktykę kierowania osób do zagranicznej agencji zatrudnienia świadczącej usługę pośrednictwa pracy;
- wprowadzenie **sankcji za niedopełnienie obowiązku złożenia odpowiedniego zawiadomienia do marszałka województwa przez przedsiębiorcę zagranicznego**, który jest uprawniony do świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia w państwach UE/EOG, przed rozpoczęciem działalności na terytorium Polski.

D. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W obszarze pracy tymczasowej Państwowa Inspekcja Pracy od 2013 r. koncentruje się na działaniach mających na celu zbadanie prze-

strzegania przepisów prawa pracy wobec pracowników tymczasowych oraz ujawnianie nowych zjawisk z zakresu tej specyficznej formy zatrudnienia. Inspektorzy pracy w 2014 r. przeprowadzili w podmiotach korzystających z pracy pracowników tymczasowych 395 kontroli (349 w 2013 r.), badając rodzaj i skalę nieprawidłowości oraz przypadki omijania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, w tym:

- w agencjach pracy tymczasowej – 190 kontroli,
- u pracodawców użytkowników – 205 kontroli.

W podmiotach objętych kontrolą pracę tymczasową świadczyło 170,9 tys. osób, w tym 83,1 tys. (49%) w ramach umów cywilnoprawnych. W celu świadczenia pracy tymczasowej za granicą do zagranicznych pracodawców użytkowników zostało skierowanych 24,1 tys. osób, w tym 7,4 tys. na podstawie umów prawa cywilnego.

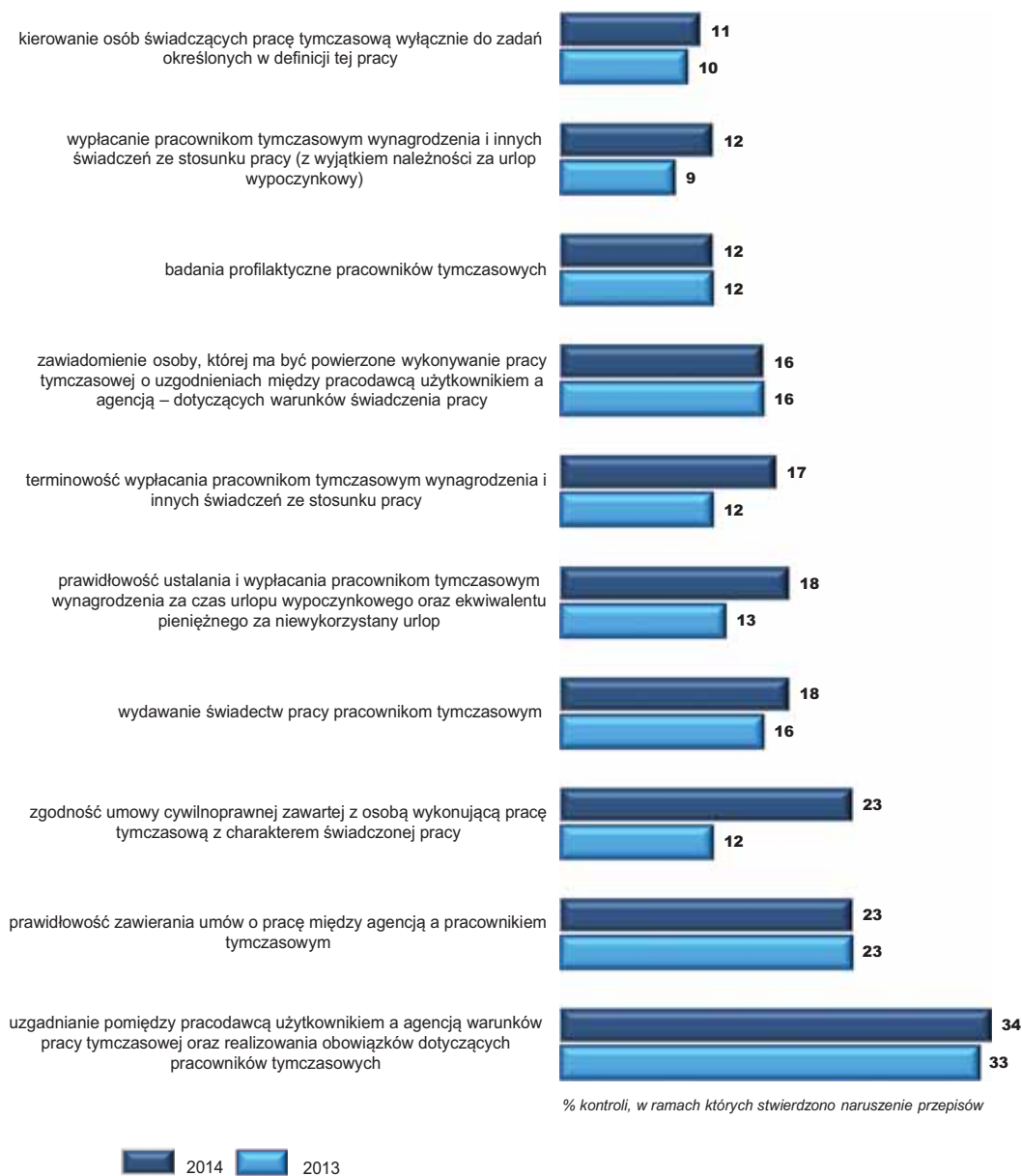
Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 153 agencjach pracy tymczasowej, w tym w 46 (30%) podmiotach zatrudniających do 9 osób, w 42 (28%) zatrudniających od 10 do 49 osób, w 39 (25%) o zatrudnieniu od 50 do 249 osób oraz w 26 agencjach (17%) zatrudniających powyżej 250 osób. W przypadku 88 agencji (58%) w latach 2011–2013 nie prowadzono kontroli dotyczących przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych lub *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Wśród kontrolowanych pracodawców użytkowników dominowały zakłady realizujące działalność w zakresie: przetwórstwa przemysłowego (61% ogółu kontroli) oraz handlu i napraw (17%).

Kontrolą przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych objęto 7 podmiotów nielegalnie świadczących usługi pracy tymczasowej, tj. bez wymaganego wpisu do krajowego rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Ponadto 21 takich podmiotów ujawniono w ramach realizacji tematu „Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*”.

Nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* inspektorzy pracy wykazali w 74% kontroli, w tym w 140 kontrolach agencji pracy tymczasowej i w 151 kontrolach u pracodawców użytkowników (w 2013 r. ujawnione zostały uchybienia w 64% ogółu kontroli agencji pracy tymczasowej oraz w 68% kontroli u pracodawców użytkowników).

Wykres 100. Agencje pracy tymczasowej - naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Kontrole prowadzone w latach 2013 – 2014 wykazały, że dużym problemem są relacje między uczestnikami zatrudnienia tymczasowego, w szczególności w zakresie **sporządzania na piśmie uzgodnień między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, dotyczących warunków pracy tymczasowej.**

Inspektorzy pracy wskazywali, że strony nie uzgodniły podstawowych elementów niezbędnych

do zaplanowania zatrudnienia pracownika tymczasowego, tj. rodzaju pracy tymczasowej, przewidywanego okresu wykonywania pracy, wymiaru czasu pracy oraz miejsca jej wykonywania. W 52 przypadkach (w 21 agencjach) nie zostały ustalone warunki pracy tymczasowej oraz zakres obowiązków pracowników tymczasowych, natomiast uchybienia w tej kwestii wykazano w 109 dokumentach (w 36 agencjach). Dodatkowo w umowach pojawiały się postanowienia

sprzeczne z przepisami prawa, np. zapisy uniemożliwiające lub ograniczające (poprzez określenie kar umownych) bezpośrednie zatrudnienie pracowników tymczasowych u pracodawcy użytkownika.

Inspektorzy pracy wnieśli zastrzeżenia do co szóstej badanej **umowy między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym** (tj. do 17% umów, w 2013 r. – do 21%). Uchybienia polegały najczęściej na niepodaniu informacji o pracodawcy użytkownika lub terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Występowały przypadki wprowadzania przez niektórych pracodawców w umowach o pracę zapisów, zgodnie z którymi w przypadku rezygnacji pracownika tymczasowego z wykonywania umowy w ciągu 5 dni roboczych od jej rozpoczęcia, agencja pracy tymczasowej za dni przepracowane nie wypłaci wynagrodzenia, przejmując je na poczet kosztów związanych z obsługą i przygotowaniem stanowiska pracy.

Należy wskazać, że **coraz częściej praca tymczasowa świadczona jest na podstawie umów cywilnoprawnych**. W kontrolowanych podmiotach 52% osób świadczących pracę tymczasową na terytorium Polski podjęto ją na podstawie umów prawa cywilnego (w 2013 r. – 41% osób). Problemem pozostaje – sygnalizowane już w roku ubiegłym – zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę. W konsekwencji następuje wyłączenie stosowania przepisów prawa pracy (np. o czasie pracy), a osoby wykonujące pracę na podstawie umowy prawa cywilnego nie uzyskują ochrony gwarantowanej przepisami regulującymi uprawnienia pracownicze. Zdaniem inspektorów pracy zawieranie umów cywilnoprawnych jest atrakcyjne dla przedsiębiorców ze względu na niższe koszty pracy, np. w przypadku zwolnienia z obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym studentów lub przy umowach o dzieło; stanowią one także rodzaj „umów na okres próbny” dla osób bez doświadczenia zawodowego.

W 2014 r. inspektorzy pracy sprawdzili ponad 1,1 tys. umów cywilnoprawnych dotyczących świadczenia pracy tymczasowej, stwierdzając, że 19% z nich zostało zawartych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę.

Nieprzestrzeganie przepisów w zakresie **wypłaty pracownikom tymczasowym wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy** stwierdzono w 31% ogółu kontrolowanych agencji (w 2013 r. – w 23%). Należności tych nie wypłacono 46 pracownikom tymczasowym (w 23 agencjach) na

łącznie kwotę 46,1 tys. zł. Nieterminowe wypłacanie świadczeń stwierdzono wobec 282 pracowników (w 32 agencjach, na sumę 89,5 tys. zł). W 34 agencjach nieprawidłowo ustalano i wypłacano pracownikom tymczasowym wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop. Naruszenia te dotyczyły 129 pracowników tymczasowych (zaniżenia na kwotę 32,4 tys. zł).

Wskazane uchybienia wynikały zarówno z niewiedzy pracodawców o przepisach w sposób szczególny regulujących wynagrodzenie urlopowe oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracowników tymczasowych, jak i – w wielu przypadkach – polegały na całkowym nieinformowaniu agencji pracy tymczasowej przez pracodawców użytkowników o kwestiach niezbędnych do prawidłowego wyliczenia wynagrodzenia za pracę (np. o zasadach wynagradzania obowiązujących u pracodawcy użytkownika).

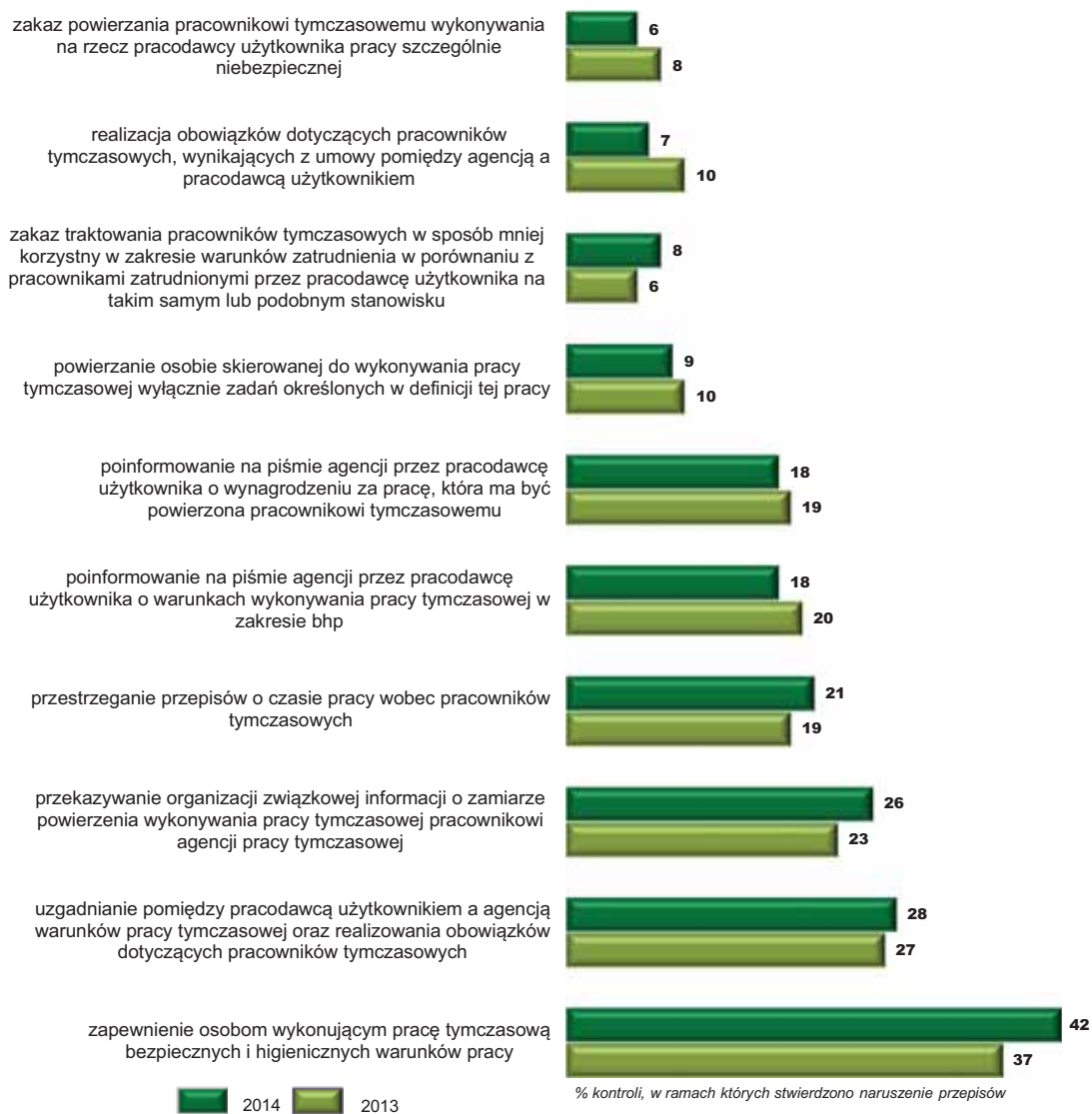
Kontrole agencji zatrudnienia wykazały ponadto, że:

- w przypadku 709 osób (12% objętych w tym zakresie kontrolą) naruszono zasadę kierowania ich wyłącznie do wykonywania zadań objętych definicją pracy tymczasowej, w szczególności zadań o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym;
- 164 pracowników tymczasowych (6% objętych kontrolą) nie zawiadomiono, przed zawarciem z nimi umowy o pracę, o uzgodnieniach między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej;
- w 63 przypadkach naruszono przepisy dotyczące dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika.

U pracodawców użytkowników najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły zapewnienia osobom wykonującym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wykazano je podczas 100 kontroli (49%, w 2013 r. – 44% kontroli).

- Najczęstsze uchybienia odnosiły się do:
- dostarczania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – w 41 podmiotach (różnego rodzaju nieprawidłowości dotyczyły 31% objętych badaniem pracowników tymczasowych);
 - przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - w 50 podmiotach (10% pracowników tymczasowych);

Wykres 101. Pracodawcy użytkownicy - naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

- przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego i informowania o nim pracowników – w 22 podmiotach (6% pracowników tymczasowych);
- zapewnienia pracownikom tymczasowym napojów i posiłków profilaktycznych – w 10 podmiotach (18% pracowników tymczasowych).

Przyczyną wskazanych uchybień, zdaniem inspektorów pracy, było m.in. niewłaściwe stosowanie przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. Pracodawcy użytkownicy

niejednokrotnie wykonywali tylko obowiązki określone w umowie z agencją pracy tymczasowej, która kształtowała powinności z dziedziny bhp niezgodnie z regulacją ustawową, np. przekazując agencji prowadzenie szkoleń z zakresu bhp.

Nieznaczną poprawę odnotowano w zakresie przestrzegania przepisów o **czasie pracy** oraz prowadzenia **ewidencji czasu pracy**. Naruszenia przepisów o czasie pracy wykazano w 32 podmiotach, dotyczyły one 12% pracowników ob-

jętych kontrolą (w 2013 r. – 14%). Nie stwierdzono przypadków nieprowadzenia ewidencji czasu pracy, natomiast nierzetelnie prowadziło ją 13 pracodawców użytkowników w odniesieniu do 6% objętych kontrolą pracowników tymczasowych.

Nadal stwierdzano przypadki nieprzestrzegania przez pracodawcę użytkownika obowiązku **informowania organizacji związkowych** o zamiarze powierzenia pracy pracownikom tymczasowym. Nieprzekazanie stosownych informacji wykazano w 20 podmiotach (w 2013 r. – w 14).

Niepokojący jest wzrost uchybień odnoszących się do przestrzegania zakazu **traktowania pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny** w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia - w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku. Naruszenia takie stwierdzono w 11 podmiotach i dotyczyły one 302 pracowników – 11% badanych (w 2013 r. – u 8 pracodawców, 9% badanych).

Wynikają one najczęściej z przyjęcia przez podmioty korzystające z zatrudnienia tymczasowego zasady, że pracowników tymczasowych nie obowiązują regulacje płacowe funkcjonujące u pracodawcy użytkownika (np. reguły przyznawania dodatków, premii). Inspektorzy pracy wskazywali również przypadki, w których pracodawcy użytkownicy nie wywiązywali się z obowiązków z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy w stosunku do pracowników tymczasowych, tak jak wobec pracowników własnych, np. w kwestii wyposażenia w odzież i obuwie robocze, informowania pracowników o ryzyku zawodowym czy szkoleń z dziedziny bhp.

W wyniku kontroli przestrzegania prawa wobec pracowników tymczasowych inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 152 **decyzje** dotyczące naruszeń przepisów bhp;
- ✓ skierowali do pracodawców 884 **wnioski** w wystąpieniach;
- ✓ wydali 13 **poleceń** ustnych;
- ✓ ukarali 30 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 35,7 tys. zł;
- ✓ wobec 31 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**;
- ✓ do **sądu** skierowali 11 wniosków o ukaranie.

W ostatnich latach praca tymczasowa staje się coraz bardziej znaczącą formą zatrudnienia na polskim rynku pracy. Państwowa Inspekcja Pracy, dostrzegając jej pozytywne aspekty, np. aktywizację

osób młodych lub bez doświadczenia zawodowego, pragnie jednocześnie zwrócić uwagę na negatywne tendencje w obszarze pracy tymczasowej. Niepokojącą praktyką jest zastępowanie pracy tymczasowej outsourcingiem polegającym na zawarciu przez przedsiębiorcę umowy świadczenia usług na rzecz innego podmiotu, wykonywanej przez pracowników własnych lub osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, którzy pozostają w zależności decyzyjnej tylko wobec wykonawcy usługi. Kontrole inspektorów pracy wykazały przypadki, że charakter prac świadczonych przez osoby w ramach outsourcingu wskazuje na pracę tymczasową. Przyczyną zainteresowania przedsiębiorców tego rodzaju usługami jest brak wymagań określonych przepisami *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (np. podmiot nie musi posiadać certyfikatu potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia) oraz możliwość niestosowania się do regulacji wynikających z *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* (np. dopuszczalność wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych lub brak limitów długości zatrudnienia).

Kolejną niepokojącą tendencją jest **wykonywanie pracy tymczasowej u jednego pracodawcy użytkownika przez okres dłuższy, niż dopuszczają przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**. Stosowanie takiego rozwiązania wynika z interpretacji art. 20 ust. 1 ww. ustawy, zgodnie z którą limity okresu zatrudnienia dotyczą wyłącznie konkretnej agencji. Umożliwia to świadczenie pracy przez tych samych pracowników tymczasowych u jednego pracodawcy użytkownika przez kolejne miesiące, pod warunkiem korzystania z usług innej agencji. Należy podkreślić, że w sytuacji, gdy u pracodawcy użytkownika nadal istnieje zapotrzebowanie na dodatkowy personel, a okres, o którym mowa w art. 20 uległ wyczerpaniu, dotychczasowy pracodawca użytkownik powinien nawiązać z pracownikiem stosunek pracy niemający już charakteru tymczasowego. Wskazane praktyki powodują, że pracownicy tymczasowi pozbawieni są ochrony wynikającej z kodeksowego stosunku pracy, np. w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem czy wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Jednym z najważniejszych wniosków inspektorów pracy dotyczących sfery zatrudnienia tymczasowego jest postulat **wprowadzenia sankcji** za naruszenie istotnych przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, tj. za powierzenie pracownikom tymczasowym prac,

które nie mieszczą się w ustawowej definicji pracy tymczasowej, powierzenie prac szczególnie niebezpiecznych lub przekroczenie dopuszczalnych limitów długości zatrudnienia. Brak sankcji karnych za powyższe nieprawidłowości przyczynia się do pomijania lub lekceważenia obowiązków nałożonych przez ustawę na podmioty korzystające z pracy pracowników tymczasowych.

Uwzględniając doświadczenia kontrolne inspekcji pracy, w czerwcu 2014 r. Główny Inspektor Pracy skierował wniosek do Ministra Pracy i Polityki Społecznej o nowelizację przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, w którym wskazano:

- potrzebę objęcia większą ochroną pracowników tymczasowych oraz osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych – poprzez ograniczenie okresu wykonywania pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, także w przypadku, gdy osoby kierowane są do tego samego pracodawcy użytkownika przez inną agencję pracy tymczasowej;
- konieczność wprowadzenia możliwości nakładania sankcji na podmioty kierujące osoby do pracy lub powierzające pracę o charakterze tymczasowym, niemieszczącą się w ustawowej definicji pracy tymczasowej;

- konieczność poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych;
- celowość rozszerzenia zastosowania niektórych przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* wobec osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
- problemy interpretacyjne związane z ustalaniem wymiaru urlopu wypoczynkowego pracowników tymczasowych.

Z inicjatywy Ministra Pracy i Polityki Społecznej 13 listopada 2014 r. odbyło się spotkanie poświęcone kompleksowemu przeglądowi propozycji zmian przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, w którym uczestniczyli m.in. przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, organizacji zrzeszających agencje pracy tymczasowej, a także związków zawodowych oraz pracodawców. W wyniku spotkania powołano zespół ekspertów w celu analizy wniosków oraz wypracowania wspólnych rozwiązań dotyczących zmian w regulacjach prawnych w zakresie pracy tymczasowej. Opierając się na pracach zespołu, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zobowiązało się do przygotowania nowelizacji *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, a także innych ustaw regulujących szeroko rozumianą problematykę pracy tymczasowej.

VI.

EFEKTY

KONTROLI PIP



VI. EFEKTY KONTROLI PIP

Statystyczne efekty^{*} pracy inspektorów wprowadzi nie wyczerpują całokształtu przedsięwzięć urzędu na rzecz likwidowania nieprawidłowości w zatrudnieniu oraz zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników,

ale stanowią ważny wskaźnik ilustrujący z jednej strony - skalę negatywnych zjawisk w sferze ochrony pracy, a z drugiej – skuteczność działań inspektorów pracy podjętych w kontrolowanych zakładach pracy.

Wybrane efekty kontroli PIP w sferze prawnej ochrony pracy

Naruszenia prawa zlikwidowane przez inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)
Brak potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę	1,4 tys.
Nieprawidłowo sporządzona umowa o pracę	24,9 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	7,5 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	3,4 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	1,5 tys.
Nieprawidłowości w treści świadectwa pracy	27,2 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	4 tys.
Zatrudnianie pracowników w niedzielę lub święto z naruszeniem obowiązujących przepisów	1,8 tys.
Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy	15 tys.
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	53,7 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	15,8 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinnym odpoczynku dobowym	7,3 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym	3,4 tys.
Nieprzestrzeganie przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców	874
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	10,6 tys.

Źródło: dane PIP

Wybrane efekty kontroli PIP w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy

Naruszenia prawa zlikwidowane przez inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)
Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	5,1 tys.
Nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	35,5 tys.
Występowanie narażenia na czynniki szkodliwe powyżej dopuszczalnych norm	2,8 tys.
Nieprawidłowości dot. środków ochrony indywidualnej	33,8 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	253,3 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp pracowników lub ich brak	83,7 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie pracowników lub ich brak	41,6 tys.

Źródło: dane PIP

^{*} Dane wg stanu na dzień 12.05.2015 r.

Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że dzięki szybkiej reakcji inspektorów pracy **zlikwidowane zostały bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia 71 tys. osób** pracujących w kontrolowanych zakładach.

Ponadto inspektorzy pracy wyegzekwowali **wypłatę wynagrodzeń** i innych świadczeń ze

stosunku pracy na łączną kwotę **105,5 mln zł** dla **82,9 tys. pracowników**.

Państwowa Inspekcja Pracy wyegzekwowała również należności na rzecz **Funduszu Pracy** - płatnicy wpłacili zaległe składki za **25,7 tys.** pracowników na kwotę **2,5 mln zł**.

VII.

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

PIP

KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

1. Kampania informacyjno-promocyjna „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”

W 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła II etap trzyletniej kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”. Jej adresatem są pracodawcy i pracownicy zatrudnieni w sektorach o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem przemysłu przetwórczego charakteryzującego się dużą liczbą poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Głównymi odbiorcami kampanii byli pracodawcy i przedsiębiorcy niebędący pracodawcami - 22,9%; pracownicy - 18,2%, społeczni inspektorzy pracy - 17,5%, studenci i uczniowie - 15,1% oraz przedstawiciele służby bhp - 12,5%. Wśród podmiotów objętych działaniami znaleźli się również: przedstawiciele zakładowych i ponadzakładowych organizacji związkowych, organizacji pracodawców, stowarzyszeń branżowych, nauczyciele, a także przedstawiciele samorządu terytorialnego i organów administracji państwowej.

W celu objęcia działaniami informacyjnymi jak najszerszej grupy odbiorców, podobnie jak w ubiegłych latach, wykorzystano środki masowego przekazu. Pierwszą odsłonę kampanii medialnej prowadzonej w 2014 r. stanowiły emisje spotu zrealizowanego w 2013 r. i adresowanego przede wszystkim do pracowników. Od 16 sierpnia do 14 września, dzięki współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, ze środków finansowych prewencji wypadkowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wyemitowano **2 862 spoty telewizyjne** w ogólnopolskich stacjach (TVP1, TVP2, TVP Info, TVN24, Polsat i Polsat News). Przekaz skoncentrowany był na zagrożeniach zawodowych w miejscu pracy, z uwzględnieniem wypadków przy pracy powodowanych przyczynami ludzkimi, w tym nieprawidłowym i samowolnym zachowaniem pracownika lub niestosowaniem środków ochrony indywidualnej.

W drugiej części kampanii medialnej, realizowanej już ze środków Państwowej Inspekcji Pracy, szczególną uwagę poświęcono promocji programów prewencyjnych PIP adresowanych do małych i średnich przedsiębiorstw. Celem tych programów jest pomoc pracodawcom w dostosowaniu zakładów pracy do obowiązującego prawa. Na potrzeby tej części kampanii przygotowano nowy spot telewizyjny, a także 3 spoty radiowe. Przekaz medialny skiero-

wany został przede wszystkim do osób odpowiedzialnych za podejmowanie w firmach kluczowych decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Skupiał się on na promocji trzech programów prewencyjnych: „Zdobądź Dyplom PIP”, „Budowa. Stop wypadkom!” oraz „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”. W mediach promowano również specjalnie przygotowaną stronę internetową informującą o najważniejszych działaniach prewencyjnych PIP - www.programyprewencyjne.pl.



W toku kampanii medialnej od 1 października do 30 listopada wyemitowano **4 548 spotów w telewizji publicznej** i stacjach komercyjnych, a także **184 spoty radiowe** w takich stacjach, jak: RMF FM, Radio ZET, Program 1 i 3 Polskiego Radia.

Kampania prowadzona była również za pośrednictwem Internetu. Banery kierujące do wspomnianej strony internetowej emitowane były na **44 portalach branżowych** adresowanych do pracodawców i przedsiębiorców, a także na **portalach ogłoszeniowych** w kategoriach, z których najczęściej korzystają pracodawcy i przedsiębiorcy. Ponadto za pośrednictwem portali informacyjnych i o tematyce gospodarczej przeprowadzono

wysyłkę wiadomości mailowych do 87,7 tys. osób. Promocja programów prewencyjnych odbywała się również za pośrednictwem **34 portali internetowych o tematyce biznesowej**, na których odnotowano ponad 137 tys. odsłon banerów kampanii, a także za pośrednictwem reklamy umieszczonej w wyszukiwarce google.pl (63,8 tys. odsłon).

Zgodnie z danymi z badania opinii społecznej, zrealizowanego na próbie 400 osób odpowiedzialnych w przedsiębiorstwach za podejmowanie kluczowych decyzji w zakresie bhp, z przekazem kampanii miało kontakt 42% ankietowanych. Największą rozpoznawalnością cieszyła się reklama telewizyjna, którą widziało ponad trzy czwarte (78%) respondentów deklarujących zetknięcie się z przekazem kampanii. Z hasłami oraz informacjami dotyczącymi kampanii zamieszczonymi w Internecie oraz w radiu zetknęło się odpowiednio: 53% i 35% respondentów. W ramach tego badania weryfikacji poddano również celowe odwiedzanie przez respondentów stron internetowych, związanych z działaniami prewencyjnymi PIP. Czterech na dziesięciu badanych (38%), którzy zetknęli się z przekazem kampanii, odwiedziło stronę www.programyprewencyjne.pl, a 26,8% deklaruowało korzystanie z informacji umieszczonych na witrynie www.pip.gov.pl.

W wyniku kontaktu z przekazem kampanii 37% badanych zapoznało się z publikacjami PIP dotyczącymi prawa pracy i bhp, a 30% zwiększyło swoją wiedzę na temat zasad bezpiecznej pracy. Z kolei 24% badanych wskazało, że będzie zwracać większą uwagę na bezpieczne wykonywanie pracy w swoich firmach, 23% zadeklarowało zwrócenie uwagi na przestrzeganie w pracy uprawnień pracowniczych oraz zasad bhp, a 13% ma zamiar wprowadzić w firmie zmiany zmierzające do poprawy bezpieczeństwa pracy. **Ponadto blisko dwie trzecie (63%) respondentów wyraziło zainteresowanie udziałem w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy.**

Na potrzeby kampanii Państwowa Inspekcja Pracy wyprodukowała w roku sprawozdawczym **5 filmów instruktażowych** dotyczących prewencji zagrożeń szkodliwymi czynnikami, takimi jak: pyły, hałas, czynniki chemiczne, wibracje, ruchome oraz ostre elementy maszyn i urządzeń. Filmy są wykorzystywane podczas szkoleń organizowanych w okręgowych inspektoratach pracy i stanowią uzupełnienie części wykładowej zajęć. Ponadto

będą one dystrybuowane przez pracowników PIP podczas różnego rodzaju spotkań z pracownikami, pracodawcami, pracownikami służby bhp, a także społecznymi inspektorami pracy. Filmy te, jak również wydawnictwa związane z kampanią, zamieszczone zostały na stronie internetowej kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”.



W związku z prowadzoną kampanią w okręgowych inspektoratach pracy zorganizowano **333 szkolenia i spotkania informacyjne**, m.in. dla pracodawców, pracowników, przedstawicieli służby bhp, zakładowych i ponadzakładowych organizacji związkowych oraz społecznych inspektorów pracy. Ponadto tematyka kampanii była promowana podczas **47 seminariów i konferencji**, a także targów branżowych (m.in. BUDMA 2014 w Poznaniu, „Interbud” w Łodzi), *dni otwartych* i imprez masowych (łącznie zorganizowano 108 stoisk i punktów informacyjnych).

Promując przekaz kampanii, okręgowe inspektoraty pracy angażowały się również w lokalne inicjatywy pracodawców popularyzujące zasady bezpiecznej pracy. PIP obecna była m.in. w tzw. miasteczku bezpieczeństwa organizowanym przez firmę Skanska w Ostaszewie k. Torunia, na festynie „IKEA Industry Day” w Lubawie, podczas Tygodnia Bezpieczeństwa w Grupie Górażdże SA w Choruli, podczas Dni Bezpieczeństwa w Arcelor Mittal SA w Zdieszowicach, a także wzięła udział w Wielkopolskich Obchodach Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy w siedzibie firmy Andree w Kole.

Tematyka kampanii była również popularyzo-

wana w lokalnych mediach. Przykładowo, dzięki współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi z rozgłościami Radio Łódź i Radio Parada wyemitowano bezpłatnie **114 spotów** promujących programy prewencyjne. W całym 2014 r. w związku z prowadzoną kampanią ukazało się ponad **180 informacji w lokalnych i regionalnych stacjach telewizyjnych, radiowych, a także w prasie i Internecie**.

W 2014 r. do odbiorców trafiło **48,7 tys. wydawnictw wspierających kampanię** „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”. Wśród nowości wydawniczych związanych z tematyką kampanii znalazły się m.in. listy kontrolne z komentarzem „Użytkowanie maszyn. Minimalne wymagania dotyczące bhp”, „Bezpiecznie i zgodnie z prawem. Materiał pomocniczy dla właścicieli małych zakładów budowlanych” oraz broszura „Wypadek przy pracy. Poradnik pracodawcy”.

2. Kampania informacyjno-promocyjna „Zanim podejmiesz pracę”

W 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała II etap kampanii informacyjnej „Zanim podejmiesz pracę”. Celem projektu jest upowszechnianie wśród osób pracujących, studentów i uczniów, pracodawców oraz partnerów społecznych i instytucjonalnych wiedzy o przepisach prawa pracy obowiązujących przy zatrudnianiu. W kampanii podejmowane były zagadnienia związane ze specyfiką zatrudnienia pracowniczego w porównaniu z zatrudnieniem niepracowniczym, kwestie zawierania umów cywilnoprawnych oraz terminowych, a także legalności zatrudniania.

Kampania została zainaugurowana w maju 2014 r. działaniami prowadzonymi przez rzeczników prasowych GIP i okręgowych inspektoratów pracy. Na terenie całego kraju zorganizowano łącznie **108 dyżurów telefonicznych** w redakcjach prasowych, regionalnych rozgłościach radiowych i stacjach telewizyjnych, a także na portalach internetowych (np. czat na portalu onet.pl). Eksperti Państwowej Inspekcji Pracy udzielali wszystkim zainteresowanym porad prawnych, głównie z zakresu praw i obowiązków pracowników i pracodawców oraz rodzajów umów o pracę. Część dyżurów zorganizowano wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, gdzie pracownicy mogli na bieżąco sprawdzić, czy pracodawca odprowadza składki na ubezpieczenie społeczne.

W celu dotarcia do możliwie najszerszej grupy odbiorców w czerwcu i lipcu przeprowadzono

kampanię informacyjną w środkach masowego przekazu. W ogólnopolskiej stacji radiowej (Radio ZET) wyemitowano **312 spotów radiowych** dotyczących takich zagadnień, jak: zawieranie umów o pracę, czas pracy, szkolenia bhp przed dopuszczeniem pracownika do pracy, zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego, podejmowanie legalnego zatrudnienia, przeprowadzanie profilaktycznych badań lekarskich. Dodatkowo informacje o kampanii ukazały się na antenach Radia ESKA, WAWA, VOX oraz ESKA ROCK, a także w programie emitowanym w TVP Warszawa.

Ponadto promocja kampanii realizowana była za pośrednictwem serwisów internetowych związanych z poszukiwaniem pracy. Na portalach gazetapracapl, jobs.pl, dorywczapl, inclic.pl, workexpress.pl oraz bhp.abc.com.pl emitowane były banery kierujące do strony kampanii www.prawawpracy.pl prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Dodatkowo do użytkowników serwisów gazetapracapl i bhp.abc.com.pl wysyłano wiadomości z informacjami o kampanii. Informacje i banery zamieszczone zostały również na 11 serwisach internetowych o tematyce studenckiej, m.in.: dlastudenta.pl, studiodawc.pl, semestr.pl, polibuda.info. Ponadto w czerwcu zrealizowana została akcja informacyjna w 5 warszawskich klubach studenckich. W trakcie akcji wyeksponowano 150 plakatów kampanii z hasłem „Zastanów się zanim podejmiesz zatrudnienie”, a także rozdano blisko 3 000 broszur i ulotek dotyczących zagadnień związanych z prawem pracy.

Dzięki współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych kampania medialna powtórzona została w grudniu 2014 r. Ze środków na prewencję wypadkową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych sfinansowano 283 spoty radiowe wyemitowane w rozgłościach radiowych: RMF FM, Radio ZET, Polskie Radio Program 1.

Zgodnie z danymi uzyskanymi z badania Millward Brown Radio Track, przygotowanymi dla osób aktywnych zawodowo w wieku 18-67 lat, przynajmniej trzykrotny kontakt z przekazem kampanii miało 41,7% osób - dla emisji realizowanych w czerwcu i lipcu oraz 51,6% - dla emisji w grudniu. Ponadto na podstawie wyników z badania społecznego, zrealizowanego na zlecenie Państwowej Inspekcji Pracy na próbie 1 065 pracowników w wieku 18-65 lat, można stwierdzić, że 37,8% ankietowanych zetknęło się z przekazem radiowym kampanii, a 46,9% miało kontakt z hasłami kampanii i informacjami umieszczonymi w Internecie. Blisko 15% badanych odwiedziło stronę kampanii www.prawawpracy.pl.

W wyniku kontaktu z kampanią 21,7% osób zadeklarowało, że w przypadku naruszenia uprawnień pracowniczych będzie zwracało się do sądu pracy o ich wyegzekwowanie; 21,4% stwierdziło, że zwiększyła się ich wiedza o uprawnieniach pracowniczych zapisanych w prawie pracy, a 20,6% zamierza zwracać większą uwagę na respektowanie uprawnień pracowniczych w firmie. Dodatkowo 17,3% wskazało, że zapoznało się z publikacjami dotyczącymi prawa pracy, a 15,3% zamierza w razie potrzeby zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy o wyjaśnienie wątpliwości związanych z uprawnieniami pracowniczymi.

Działania promujące treści kampanii „Zanim podejmiesz pracę” prowadzone były również w okręgowych inspektoratach pracy; w sumie w 2014 r. działania te objęły **22,5 tys. podmiotów**. W roku sprawozdawczym w całym kraju zorganizowano **269 szkoleń i spotkań** z pracodawcami, pracownikami, społecznymi inspektorami pracy, przedstawicielami związków zawodowych, organów samorządu terytorialnego, na których prezentowano tematykę prawnej ochrony pracy.

Adresatami działań prowadzonych przez okręgowe inspektoraty pracy byli również studenci i uczniowie, a także osoby młodociane zatrudniane w celu przygotowania zawodowego. Na uwagę zasługuje współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z **36 wyższymi uczelniami**, która służy upowszechnianiu tematyki prawnej ochrony pracy na zajęciach dydaktycznych oraz podczas targów pracy i *dni kariery* dla studentów. Przykładem takich inicjatyw był zorganizowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie, wspólnie z partnerami społecznymi, cykl debat pod hasłem „Gospodarka-prawo-społeczeństwo-zarządzanie”. Debaty prowadzone na krakowskich wyższych uczelniach stały się okazją do promocji kampanii wśród osób podejmujących pierwszą pracę. Podsumowanie cyklu odbyło się podczas sympozjum „Współczesne wyzwania prawa pracy,” zorganizowanym z okazji 40-lecia Kodeksu pracy w Polsce.

W ramach kampanii odbyły się **24 konferencje i seminaria**, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy. Oprócz wymiany wiedzy i informacji podczas targów, *dni otwartych*, a także imprez w miejscach publicznych PIP zorganizowała **254 stoiska i punkty informacyjne**, na których można było nieodpłatnie uzyskać poradę

i otrzymać publikacje z zakresu prawa pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy podejmowała również inicjatywy służące propagowaniu zagadnień prawa pracy wśród osób niepełnosprawnych. Do takich działań można zaliczyć konferencję „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu” zorganizowaną przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wspólnie ze Stowarzyszeniem Bez Ograniczeń, czy też nagranie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie wspólnie z Rzeszowskim Klubem Sportowym Głuchych „REST GEST” poradnika dla osób niesłyszących, poświęconego uprawnieniom osób niepełnosprawnych w związku z podejmowaniem zatrudnienia.

Tematyka kampanii promowana była również w lokalnych mediach. W 2014 r. w związku z kampanią ukazało się ponad 700 informacji w telewizji, radiu, prasie i Internecie. Ciekawą inicjatywą propagującą zagadnienia dotyczące zatrudnienia na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych ze wskazaniem różnic pomiędzy nimi były spoty przygotowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi, emitowane przez ponad miesiąc w łódzkich środkach komunikacji miejskiej.

3. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

W roku 2014 zrealizowany został drugi etap 3-letniej kampanii pn. „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. Kampania adresowana jest przede wszystkim do rolników indywidualnych i członków ich rodzin. Przekaz dotyczy również wszystkich osób narażonych na utratę zdrowia i życia w związku z wykonywaniem pracy rolniczej.

Zasadniczym celem działań medialnych i edukacyjnych PIP jest **dążenie do ograniczenia ryzyka wypadkowego oraz poprawy ochrony zdrowia w rolnictwie indywidualnym**. Drugi rok kampanii poświęcony był upowszechnianiu wiedzy z zakresu zapobiegania wypadkom związanym z obsługą maszyn i urządzeń rolniczych. Korelujące z przekazem hasło przewodnie tej edycji kampanii - „Poznaj receptę na bezpieczną obsługę maszyn” nawiązywało do idei, że prawidłowo stosowane zasady bhp oraz *dobre praktyki* to rodzaj recepty gwarantującej bezpieczną pracę w rolnictwie i zachowanie zdrowia.

O wyraźnie społecznym charakterze kampanii świadczy zaangażowanie w jej promocję wielu instytucji działających na rzecz rolnictwa, takich jak:



Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Krajowa Rada Izb Rolniczych, Związek Ochotniczych Straż Pożarnych RP, Związek Młodzieży Wiejskiej oraz Polska Izba Gospodarcza Maszyn i Urządzeń Rolniczych. Patronat medialny nad inicjatywą PIP w 2014 r. objęły: **Ogólnopolska Telewizja Rolnicza TVR, miesięcznik „Top Agrar” oraz tygodnik „Poradnik Rolniczy”.** Dzięki działaniom naszych partnerów, którzy m.in. zamieszczali informacje o kampanii na stronach internetowych i w wydawnictwach periodycznych, bezpłatnie emitowali filmy PIP promujące przekaz kampanii (TR TVR), możliwe było dotarcie do szerszego grona odbiorców.

Podczas realizacji kampanii wykorzystano środki masowego przekazu dla szerszego upowszechniania informacji z nią związanych. Wykorzystano **spoty reklamowe (telewizyjny oraz radiowe)** wyprodukowane w 2013 r., **zwracające uwagę na przyczyny i okoliczności wypadków, do których dochodzi podczas wykonywania pracy rolniczej.**

Spot telewizyjny – emitowany w roku sprawozdawczym od 2 czerwca do 27 lipca – **ukazał się 1 100 razy na antenie ogólnopolskich stacji TVP1, TVP Regionalna, TVP Info oraz Polsat News.**

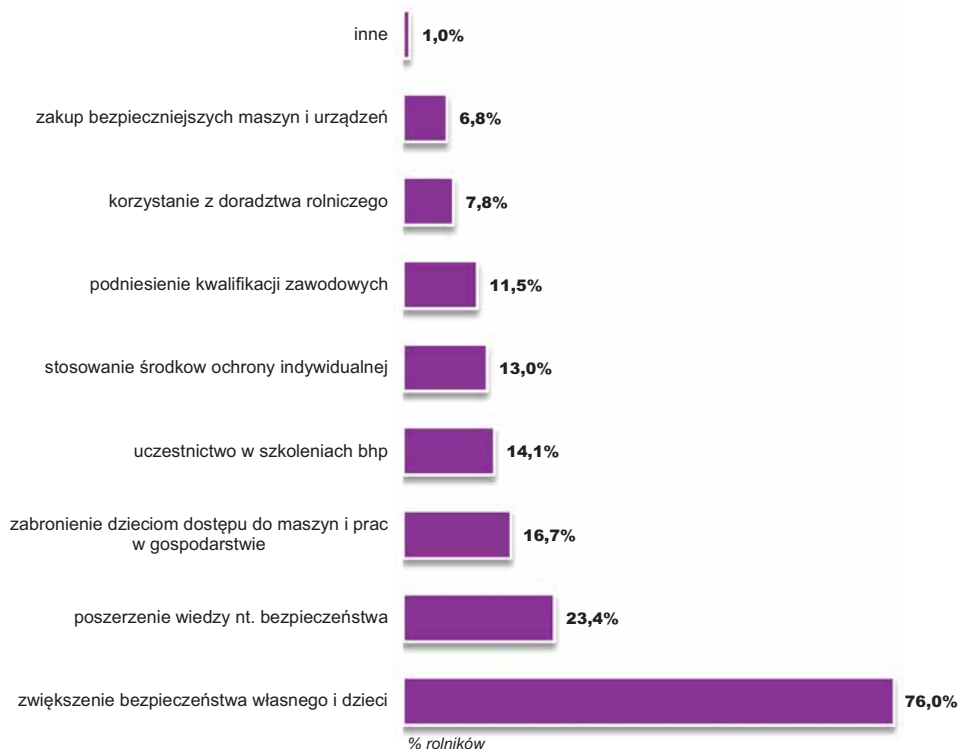
W celu osiągnięcia jak największej skuteczności przekazu zaplanowano emisje spotów w blokach reklamowych poprzedzających audycje telewizyjne, następujących po nich lub w trakcie programów telewizyjnych dla rolników. Emisję radiową realizowano od 2 do 29 czerwca 2014 r. za pośrednictwem stacji RMF FM, Radia ZET oraz Programu 1 i 3 Polskiego Radia, w sumie opublikowano 240 spotów. Wśród inicjatyw informacyjno-promocyjnych prowadzonych w Internecie znalazła się wysyłka elektronicznych listów informujących o kampanii skierowana do rolników posiadających darmowe konta pocztowe na popularnych portalach informacyjnych i rolniczych. Drugim istotnym działaniem była emisja banerów internetowych kampanii na portalach i forach rolniczych oraz w serwisach tematycznych, które odwiedzają rolnicy zainteresowani kupnem maszyn lub sprzętu rolniczego. Dzięki różnorodności podejmowanych działań liczba zarejestrowanych odsłon wszystkich form przekazu w ramach internetowej akcji wyniosła ponad 2,3 mln. Działania medialne finansowane były ze środków Państwowej Inspekcji Pracy.

W czasie kampanii jej przekaz promowany jest za pośrednictwem strony internetowej www.bhpwrolnictwie.pl, na której odwiedzający mogą znaleźć bazę informacji o bezpiecznej pracy w rolnictwie, materiały do samokształcenia, w tym filmy instruktażowe i edukacyjne, oraz najważniejsze informacje o przebiegu kampanii. Na stronie znajdują się również materiały promocyjne (spoty reklamowe, plakaty) oraz statystyki wypadków w rolnictwie indywidualnym, wersje elektroniczne publikacji prewencyjnych oraz dane kontaktowe do jednostek organizacyjnych KRUS i PIP.

Zgodnie z badaniami efektywności kampanii, przeprowadzonymi przez Agencję Badawczą PBS na zlecenie Państwowej Inspekcji Pracy, ponad 44% rolników indywidualnych – respondentów badania potwierdziło kontakt z przekazem kampanii za pośrednictwem przynajmniej jednego z mediów (przy czym prawie 40% ankietowanych widziało reklamę telewizyjną, 18,5% słyszało spoty radiowe, a niecałe 7% zetknęło się z przekazem internetowym w formie banerów lub reklam).

W wyniku kontaktu z przekazem kampanii 76% pytanym rolników zamierza zwrócić większą uwagę na bezpieczeństwo własne i najbliższych członków rodziny, szczególnie dzieci, a ponad 23% zamierza podnieść poziom wiedzy nt. zasad bezpiecznego wykonywania pracy.

Wykres 102. Efekty kampanii „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” (w tym zmiany w postępowaniu i sposobie pracy) deklarowane przez rolników



Źródło: dane PIP

Kampania informacyjna w mediach została przez adresatów oceniona pozytywnie we wszystkich rozpatrywanych aspektach; najczęściej określana była jako „poruszająca ważny problem społeczny”, „rozumiała”, „prawdziwa” i „warta zapamiętania”. Wskazuje to na potrzebę kontynuowania tego typu działań informacyjno-edukacyjnych w kolejnych latach.

PROGRAMY PREWENCYJNE I INFORMACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

1. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”

Celem programu prewencyjnego było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach zatrudniających do 49 pracowników, w których odnotowano wypadki przy pracy (śmiertelne, ciężkie, zbiorowe) lub stwierdzono powtarzalność tych wypadków. Program realizowany jest przez Państwową Inspekcję

Pracy od 2010 r. jako komplementarna w stosunku do kontroli forma oddziaływania na pracodawców, skoncentrowana na ograniczeniu liczby wypadków przy pracy, podniesieniu standardów bezpieczeństwa pracy oraz zapobieganiu kolejnym zdarzeniom wypadkowym o podobnych przyczynach.

Przyjęte w programie cele realizowane są poprzez :

- wykorzystanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy, jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej w zakładzie pracy,
- wsparcie merytoryczne przedsiębiorstw, które są zaangażowane w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- podkreślanie w kontaktach z pracodawcami ekonomicznych aspektów bezpieczeństwa pracy, w tym relacji kosztów ubezpieczeniowych oraz kosztów wypadków przy pracy do nakładów na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy,
- upowszechnianie problematyki zarządzania bhp w ramach współpracy z partnerami spo-

VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

łecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, stowarzyszeniami branżowymi, organami samorządu terytorialnego i administracji publicznej oraz instytucjami badawczymi.

Do udziału w programie zaproszono zakłady pracy, w których w ostatnich trzech latach wystąpiła zwiększona liczba zdarzeń wypadkowych. Przy doborze zakładów wykorzystano dane zgromadzone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, służące do określania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe, oraz własną bazę danych wypadków przy pracy o skutkach śmiertelnych i ciężkich. W związku z promowaniem programów prewencyjnych w mediach oraz umieszczaniem informacji o szkoleniach na stronach internetowych PIP chęć udziału w szkoleniach inicjujących program zgłosiły również firmy spoza wytypowanej grupy odbiorców. Przykładowo: w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi działania prewencyjne rozpoczęto na placu budowy dworca Łódź Fabryczna, na którym doszło do śmiertelnego wypadku przy pracy. Do udziału w programie prewencji wypadkowej zrekrutowano tam 17 różnych podwykonawców, z których 11 ukończyło program, a 6 wystąpiło o możliwość poddania się kontroli sprawdzającej spełnienie założeń programu prewencyjnego w I kwartale 2015 r. Prolongata terminu wynikała z konieczności dostosowania standardów bhp na kilku inwestycjach budowlanych znajdujących się na terenie całego kraju.

Rozpoczynając w 2014 r. realizację programu,

organizatorzy skierowali **do 1 736 przedsiębiorców zaproszenia do udziału w szkoleniach**. Na przestrzeni roku w okręgowych inspektoratach pracy zorganizowano **47 szkoleń**, w których uczestniczyli **przedstawiciele 951 zakładów pracy**. W trakcie szkoleń przekazano uczestnikom **9,7 tys. egzemplarzy wydawnictw PIP**, w tym listę kontrolną z komentarzem i poradnik „Wypadek przy pracy”, które stanowiły narzędzia wspierające realizację programu. Po udziale w szkoleniu **423 pracodawców** postanowiło przystąpić do programu prewencyjnego. Liczba podmiotów biorących w nim udział była **o 24% większa niż założono** w planie pracy PIP przyjętym na 2014 r.

W dalszym etapie, po samodzielnych działaniach korygujących, **318 przedsiębiorców odesłało do PIP ankiety specjalistyczne**, co zgodnie z założeniami programu stanowiło jego ukończenie. Po analizie odesłanych ankiet w okręgowych inspektoratach pracy wytypowano 219 pracodawców, u których zostały przeprowadzone **kontrole sprawdzające**. W 172 przypadkach (**prawie 80% kontrolowanych uczestników programu**) inspektorzy **ocenili pozytywnie zrealizowanie założeń programu prewencyjnego** przez pracodawców.

Badania ewaluacyjne prowadzone w 2014 r. na grupie pracodawców, którzy ukończyli program w 2013 r., pozwoliły określić, jakie najczęstsze działania dostosowujące, zgodne z założeniami programu prewencyjnego, zostały dokonane przez pracodawców w trakcie samokontroli.

Wykres 103. Działania podjęte w związku z udziałem w programie prewencyjnym „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”



Źródło: dane PIP

Ze wszystkich pracodawców zaproszonych do udziału w programie prewencyjnym zainteresowanie wykazało 55%. Z kolei tylko 43% pracodawców obecnych na szkoleniu inicjującym przystąpiło do programu prewencyjnego, a 33% dotarło do ostatniego etapu. Największym **wyzwaniem dla PIP jest przekonanie uczestników szkoleń rozpoczynających programy prewencyjne do rzeczywistego zaangażowania się i zachęcenie do działań mających na celu poprawę warunków pracy**. Pracodawcy chętnie uczestniczą w szkoleniach prowadzonych przez inspektorów pracy, jednak mniej niż połowa decyduje się na podjęcie dalszej współpracy prewencyjnej z PIP, tłumacząc się brakiem czasu i złożonością problematyki bhp.

W trakcie szkoleń uczestnicy byli zachęceni do korzystania z wiedzy i doświadczenia inspektorów pracy. Biorący udział w programie prewencyjnym są skłonni do korzystania z takiej formy pomocy, która pozwala rozwiązać rzeczywiste problemy i wątpliwości związane z zastosowaniem w praktyce konkretnych zapisów prawnych. Zainteresowanie pracodawców poradami z zakresu bhp pozwala przypuszczać, że Państwowa Inspekcja Pracy jest dla nich partnerem, do którego można zgłosić się po merytoryczną pomoc.

W ramach warsztatów dla uczestników programu odbyły się ćwiczenia, podczas których pracodawcy ustalali faktyczne przyczyny prezentowanych wypadków przy pracy oraz formułowali wnioski i środki profilaktyczne, jakie należałoby zrealizować w celu wyeliminowania bądź ograniczenia zagrożeń wypadkowych. Omawiano również wypadki przy pracy zaistniałe w zakładach uczestników warsztatów; ta forma szkolenia i doradztwa spotkała się z pozytywną oceną odbiorców.

Etap samokontroli i przegląd procedur wypadkowych oraz weryfikację trafności określonych i wdrożonych po wypadkach środków profilaktycznych pracodawcy dokumentowali za pomocą *ankiety specjalistycznej*, którą odesłało do PIP 75% pracodawców biorących udział w programie. Przyczyny nieodesłania ankiet, wskazywane przez inspektorów pracy prowadzących program, to głównie brak wiary pracodawców, że program przyniesie korzyści w obszarze bezpieczeństwa pracy, a także przekonanie, że sytuacja w zakładzie pracy jest na tyle dobra, że nie są potrzebne żadne działania proponowane i upowszechniane przez PIP. Analiza treści odesłanych ankiet potwierdza również obawę części pracodawców przed ujawnianiem organowi kontrolnemu problemów występujących w zakładzie pracy. Ankietowani uczestnicy programu prewencyjnego

dość często wyrażają pogląd, że w zakładach nic złego się nie dzieje, skoro nie dochodzi do śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy, mimo że podają w ankietach dużą liczbę wypadków lekkich, utrzymującą się na wysokim poziomie od kilku lat.

Jako najczęstsze **działania w wyniku samokontroli** pracodawcy wskazywali: aktualizację wewnętrznych regulaminów, procedur i instrukcji, aktualizację oceny ryzyka zawodowego, szkolenie pracowników oraz przeglądy narzędzi i maszyn pod kątem bezpiecznego użytkowania.

Program prewencyjny akcentujący znaczenie prawidłowego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz zarządzania bezpieczeństwem w tworzeniu wysokich standardów pracy będzie przez Państwową Inspekcję Pracy kontynuowany w kolejnych latach.

2. Program prewencyjno-informacyjny w budownictwie „Budowa. Stop wypadkom!”

Zapewnienie bezpieczeństwa osobom wykonującym roboty budowlane wiąże się z przestrzeganiem prawa, zastosowaniem właściwych rozwiązań technicznych i organizacyjnych oraz odpowiednim poziomem kultury pracy. Liczba wypadków w branży budowlanej, a także wyniki kontroli inspektorów pracy wskazują w dalszym ciągu na dużą liczbę nieprawidłowości przy prowadzeniu prac budowlanych, które przekładają się często na bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy od kilku lat **konsekwentnie rozwija i doskonali działania prewencyjno-promocyjne** na rzecz wsparcia firm budowlanych w procesie podnoszenia standardów bezpieczeństwa pracy. Działania te realizowane są poprzez szkolenia pracodawców i pracowników, szeroko zakrojone doradztwo w ramach uczestnictwa w programie prewencyjnym oraz udostępnianie rozbudowanej bazy wiedzy w postaci poradników, informatorów oraz kart bezpiecznego wykonywania prac budowlanych.

Małym przedsiębiorcom budowlanym, zatrudniającym do 49 pracowników, PIP oferuje szkolenia służące podnoszeniu standardów bezpieczeństwa pracy i dostosowaniu do obowiązujących przepisów warunków i sposobu prowadzenia prac na budowie. W bezpłatnych szkoleniach organizowanych w 2014 r. wzięło udział **1 421 pracodawców branży budowlanej**. Szkoleniami objęto także ponad **2 tys. pracowników** i prawie **200 przedstawicieli służby bhp**.

VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

Wiele z **264 spotkań szkoleniowych** odbyło się na terenie dużych placów budowy (np. obwodnica Białegostoku i Lublina, dworzec kolejowy Łódź Fabryczna, centra handlowe, duże obiekty drogowe i kubaturowe). W trakcie szkoleń omawiano m.in. zagadnienia prawidłowego przygotowania pracowników do pracy, zabezpieczenia pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, roli planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania robót na każdej inwestycji budowlanej.

Ważnym elementem szkoleń była problematyka prewencji wypadkowej oraz prawidłowości określania powypadkowych wniosków profilaktycznych. Uczestników zapoznano również z założeniami programu dofinansowania przedsięwzięcia z funduszu prewencji wypadkowej ZUS.

Uczestnicy szkoleń są zdania, że działania edukacyjne PIP przyczyniły się do podniesienia poziomu wiedzy z zakresu bhp i mają szansę wpłynąć na zmianę sposobu traktowania zagadnień bhp, jako zbędnych i generujących nieuzasadnione koszty.

Działaniami edukacyjnymi inspekcja pracy objęła również ok. 500 uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów uczelni, w których odbywa się kształcenie przyszłych kadr dla budownictwa. Spotkania z młodzieżą służą zainteresowaniu ochroną zdrowia i życia własnego i innych osób zatrudnionych przy robotach budowlanych. Uzupełnieniem oferty edukacyjnej są konkursy dla młodzieży sprawdzające nie tylko wiedzę, ale również praktyczne umiejętności w dziedzinie bezpiecznej organizacji pracy. Przykładem może być organizowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie konkurs „Wiedza o bezpieczeństwie i higienie pracy w budownictwie” dla uczniów budowlanych szkół ponadgimnazjalnych.

Pracodawcom uczestniczącym w szkoleniach zaproponowano udział w programie prewencyjnym PIP, w tym przegląd warunków pracy na prowadzonych budowach i podjęcie działań zmierzających do usunięcia ewentualnych uchybień. Ponadto zaproszenie do udziału w programie skierowano w formie listownej do 2 tys. zakładów pracy branży budowlanej, w których odnotowano wypadki przy pracy (zakłady dobrano na podstawie bazy danych wypadkowych PIP i bazy płatników składki wypadkowej ZUS). **Do udziału w programie prewencyjnym zakwalifikowane zostały 273 zakłady,**

których właściciele wykazali wolę poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy z pomocą PIP, a stwierdzone podczas dotychczasowych kontroli nieprawidłowości wynikały raczej z niewiedzy i braku umiejętności właściwej organizacji pracy niż z lekceważenia bezpieczeństwa pracowników.

Należy zaznaczyć, że program prewencyjny w zakładzie pracy rozpoczynała kontrola inspektora pracy, prowadzona zazwyczaj wspólnie z pracodawcą po otrzymaniu zgłoszenia udziału. Taka kontrola pozwalała zidentyfikować nieprawidłowości podczas inspekcji i wskazać *dobre praktyki* poprawiające bezpieczeństwo pracy. Często większość stwierdzanych uchybień usuwana była już na etapie kontroli.

Z grupy zakładów, które rozpoczęły program prewencyjny, **pozytywną weryfikację podczas kontroli sprawdzającej przeszło 138 firm budowlanych** (połowa uczestników). Efektami podjętych przez pracodawców działań dostosowujących były m.in.:

- zakup maszyn i środków ochrony zbiorowej poprawiających systemowo bezpieczeństwo pracy (np. podest rozładunkowy, podest roboczy nożycowy, rusztowania systemowe dopasowane do specyfiki prowadzonych robót – zastępujące rusztowania warszawskie oraz systemy asekuracji pracowników wykonujących pracę ubezpieczoną środkami ochrony indywidualnej),
- uzyskanie niezbędnych uprawnień przez pracowników (np. monterzy rusztowań metalowych, operatora wciągarek),
- wykonanie rzetelnej i kompletnej oceny ryzyka zawodowego, wykazu prac niebezpiecznych, instrukcji bhp,
- określenie zasad gospodarowania i dokonanie przeglądu, uzupełnienia lub wymiany użytkowanych środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej,
- wdrożenie *dobrych praktyk* w zakresie bhp, takich jak: zasady opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (IBWR) z określeniem sposobu zabezpieczenia pracowników przez zagrożeniami w czasie robót budowlanych, wyeliminowanie błędów w eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych na budowach, ogradzanie miejsc prowadzenia prac, zapewnienie wymaganego zaplecza higieniczno-sanitarnego w trudnych warunkach.

Podczas programu prewencyjnego działaniami edukacyjnymi, popularyzatorskimi oraz prewencyjnymi w firmach budowlanych objęto prawie 5 tys. pracodawców, przedsiębiorców niebędących pracodaw-

cami i pracowników oraz 1,6 tys. uczniów i studentów.

Niezależnie od programu prewencyjnego bezpośrednim nadzorem i monitoringiem inspektorzy pracy objęli kilkadziesiąt dużych inwestycji budowlanych. Jako przykład udanej współpracy pomiędzy wykonawcami a inspekcją pracy, skutkującej ograniczeniem poziomu zagrożeń wypadkowych, można wskazać budowę linii tramwajowych (szybki tramwaj w Krakowie i Szczecinie), Centrum Kongresowego w Krakowie, dworca fabrycznego i trasy przelotowej w Łodzi, fabryki samochodów użytkowych Volkswagen pod Wrześnią, terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu, a także remonty i przebudowy linii kolejowych na terenie całego kraju.

Rozwijana i utrwalana była współpraca z dużymi firmami budowlanymi zrzeszonymi w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Najważniejszą wspólną inicjatywą było przygotowanie ogólnopolskiego Tygodnia Bezpieczeństwa na placach budów, na których prace prowadzili członkowie Porozumienia. **W ramach Tygodnia**

Bezpieczeństwa zorganizowano 45 spotkań szkoleniowych. Dzięki wspólnemu zaangażowaniu rozszerzono ofertę wydawniczą skierowaną do sektora budowlanego o kolejne materiały dotyczące bezpiecznej pracy (karty zawodów budowlanych).

Państwowa Inspekcja Pracy w ramach działań edukacyjno-popularyzatorskich współpracowała w szczególności z izbami inżynierów i techników budownictwa, organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi. W okręgowych inspektoratach pracy działają regionalne rady ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie, które stanowią forum wymiany informacji i miejsce projektowania wspólnych inicjatyw w dziedzinie poprawy bezpieczeństwa pracy w sektorze budowlanym.

Jak już podkreślono, w 2014 r. poszerzona została oferta wydawnicza PIP o nowe tytuły; w szczególności wydano i upowszechniono sześć nowych kart bezpiecznego wykonywania prac budowlanych. Do rąk pracodawców i pracowników trafiło w roku 2014 **ponad 100 tys.** egzemplarzy publikacji o zapewnieniu bezpiecznych i higie-

Publikacje dot. bezpiecznego wykonywania prac budowlanych



Broszura „Budownictwo” stanowi materiał pomocniczy dla branży budowlanej do wykorzystania podczas prowadzenia instruktażu stanowiskowego. Składa się z 19 kart omawiających różne prace budowlane (w tym np. prace spawalnicze). Każda z kart przedstawia w sposób syntetyczny podstawowe zasady bezpiecznego wykonywania pracy. Ponadto wszystkie zawierają podstawową listę kontrolną.

VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

nicznych warunków pracy na budowie. Publikacje oceniane są bardzo dobrze przez odbiorców ze względu na ich wysoką jakość merytoryczną, przyswajalność treści oraz atrakcyjność graficzną. Wszystkie wydawnictwa kampanii są bezpłatnie dostępne na stronie www.pip.gov.pl oraz na stronie kampanii medialnej (www.bezupadku.pl).

3. Program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia użytkowane w produkcji przemysłowej

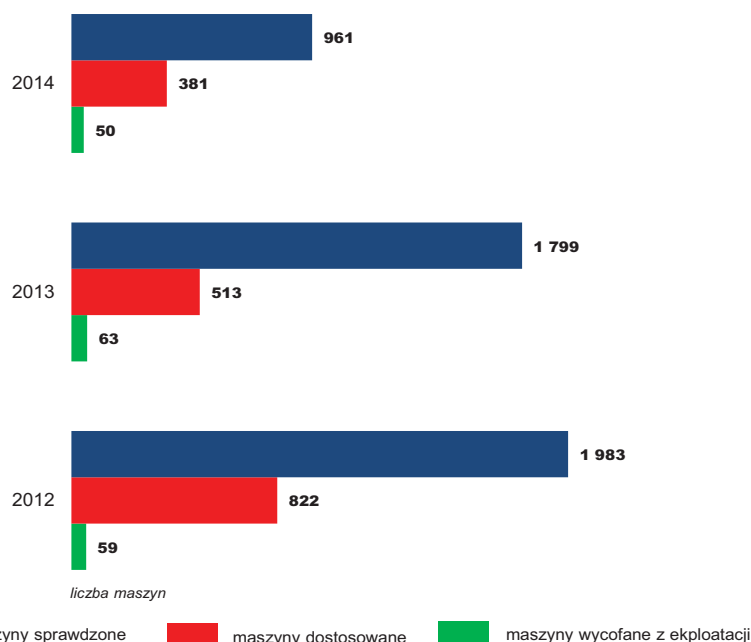
Działania prewencyjne i edukacyjno-informacyjne związane z użytkowaniem na stanowiskach pracy niebezpiecznych maszyn były w 2014 r. skierowane do zakładów pracy reprezentujących sektor przetwórstwa przemysłowego. **W programie prewencyjnym uczestniczyło 345 pracodawców i przedsiębiorców**, a poziom zainteresowania tą formą współpracy z PIP kształtował się na poziomie ubiegłorocznym.

Program prewencyjny rozpoczynały szkolenia, w których wzięło udział prawie 1,5 tys. osób. Głównym adresatem programu byli pracodawcy lub przedsiębiorcy prowadzący działalność przemysłową wytwórczą i przetwórczą, wykorzystujący maszyny w swojej dzia-

łalności. Celem podstawowym programu pozostaje zapobieganie wypadkom przy pracy mogącym wystąpić podczas obsługi maszyn i urządzeń. Wśród przeszkolonych osób było **900 pracodawców i przedstawicieli służby bhp**, którzy otrzymali materiały edukacyjne i pomocnicze: broszurę „Bezpieczeństwo użytkowania maszyn”, „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych”, poradniki na temat dostosowania konkretnych typów maszyn do wymagań minimalnych i listy kontrolne do samooceny pod kątem spełniania wymogów bezpieczeństwa. Podczas realizacji programu prewencyjnego przekazano adresatom działań ponad **6,7 tys. egzemplarzy wydawnictw**.

Podmiotom, które pisemnie zadeklarowały udział w programie, przekazywano ankiety do rejestrowania działań dostosowujących maszyny do wymagań minimalnych. Ze zwróconych 1 267 ankiet wynika, że **użytkownicy poddali prawidłowej samokontroli 961 maszyn**. Spośród nich 469 spełniało wymagania bezpieczeństwa obsługi, natomiast niespełnianie wymagań minimalnych stwierdzono w przypadku 492 maszyn. Z tej grupy 381 maszyn zostało dostosowanych do stanu zgodności z obowiązującymi przepisami. W związku z przestarzałą konstrukcją i związanymi z tym wysokimi kosztami dostosowania wycofano z eksploatacji 50 maszyn.

Wykres 104. Ocena maszyn przez uczestników programu prewencyjnego PIP pod kątem spełniania minimalnych wymagań bhp w latach 2012-2014 (w trakcie programu)



Źródło: dane PIP

U 143 pracodawców – uczestników programu prewencyjnego odbyły się kontrole sprawdzające, mające na celu zweryfikowanie prawidłowości dostosowania maszyn do minimalnych wymagań bhp. W wyniku działań kontrolnych stwierdzono, że **88 pracodawców** spełniło wymogi i wręczono im zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP. Dla 40 pracodawców, którzy przekazali ankiety pozytywnie zweryfikowane przez inspektorów pracy, ale nie doszło u nich do kontroli sprawdzającej, przygotowano zaświadczenia o uczestnictwie w programie.

Problem eksploatacji w zakładach pracy maszyn niespełniających wymagań minimalnych pozostaje wciąż aktualny. Pomimo upływu terminu dostosowania takich maszyn do stanu zgodności z obowiązującymi przepisami (1 stycznia 2006 r.), nadal nie brakuje pracodawców użytkujących niebezpieczne maszyny. Nie podjęli oni w tym okresie żadnych działań dostosowawczych. Problem ten dotyczy głównie małych i średnich przedsiębiorstw, w których poziom wiedzy pracodawców na temat obowiązujących standardów bhp pozostaje stosunkowo niski. Obok obawy przed potencjalnymi kosztami związanymi z dostosowaniem maszyn jest to jedna z głównych przyczyn niepodjęcia tego rodzaju działań. Szczególnie często obserwuje się to zjawisko w przedsiębiorstwach małych, w których brak specjalistycznej kadry technicznej, a tym samym brak fachowych wskazówek dla pracodawców dotyczących np. niezbędnych remontów czy konieczności dostosowania maszyn.

Działaniami prewencyjnymi i informacyjno-promocyjnymi w ramach omawianego programu objęto łącznie **ponad 2,2 tys. podmiotów**. Oprócz szkoleń, których uczestnikami byli pracodawcy, pracownicy i przedstawiciele służby bhp, zagadnienia bezpieczeństwa podczas pracy przy użyciu maszyn przedstawiono ponad 400 uczniom i studentom szkół zawodowych.

W czasie programu prewencyjnego stwierdzano przypadki, w których pracodawca zlecił firmom zewnętrznym ocenę maszyn. Jednak przeprowadzona przez inspektora pracy weryfikacja bezpieczeństwa maszyn wskazywała, że ww. firmy nie wywiązały się z zadania. Pracodawcy posiadali co prawda dokumenty poświadczające, że maszyny spełniają wymagania minimalne, ale nie zawsze było to zgodne ze stanem faktycznym i co za tym idzie nie przekładało się na zwiększenie poziomu bezpieczeństwa pracowników użytkujących te maszyny.

Przeprowadzane przez pracodawców działania dostosowawcze obejmowały najczęściej:

- wyposażenie maszyn w osłony lub urządzenia ochronne (zabezpieczające operatorów przed dostępem do elementów ruchomych stwarzających zagrożenie),
- wyposażenie maszyn w prawidłowe układy sterowania i elementy sterownicze (w tym zapewniające możliwość uruchamiania maszyny wyłącznie przez celowe zadziaływanie na przeznaczony do tego układ sterowania),
- wyposażenie maszyn w urządzenia zatrzymywania awaryjnego,
- poprawę oświetlenia miejsc i stanowisk pracy lub konserwacji maszyn (dodatkowe oświetlenia miejscowe),
- wyposażenie maszyn w urządzenia zabezpieczające przez spadającymi lub wyrzucanymi przedmiotami,
- poprawę widoczności, identyfikacji (piktogramy) i usytuowania elementów sterowniczych, w tym umieszczenie ich poza strefami zagrożenia.

Efekty programu prewencyjnego potwierdzają celowość i konieczność jego kontynuacji w następnych latach. Wciąż w wielu zakładach pracy używane są maszyny, które mogą stwarzać zagrożenie dla pracowników obsługi. Pracodawcy mający kontakt z działalnością prewencyjną PIP pozytywnie oceniają szkolenia i materiały edukacyjne służące również do samokontroli maszyn. Jednocześnie oczekują dalszych publikacji z zakresu minimalnych wymagań bezpieczeństwa pracy, a szczególnie list kontrolnych umożliwiających ocenę konkretnych rodzajów maszyn.

W wyniku udziału pracodawców w programie prewencyjnym PIP poddane ocenie maszyny są dostosowywane do minimalnych wymagań bhp lub wycofywane z eksploatacji.

4. Program prewencyjny dla mikro-przedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”

Pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników mogą wziąć udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP”. W 2014 r. PIP zrealizowała kolejną edycję tego najlepiej rozpoznawalnego programu prewencyjnego. Działaniami prewencyjnymi i szkoleniowo-informacyjnymi objęto **1 570 podmiotów**, przede wszystkim pracodawców (87% odbiorców). Program prewencyjny rozpoczynały szkolenia, w których wzięli udział wszyscy uczestnicy. Otrzymali oni materiały edukacyjne i listę kontrolną z komentarzem do przeprowadzenia samooceny dostosowania swoich zakładów pracy do obowiązujących

VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

norm prawnych. Końcowy etap uczestnictwa w programie związany był z kontrolą sprawdzającą, która oceniała stopień dostosowania zakładu pracy do przepisów zarówno prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny jej wykonywania.

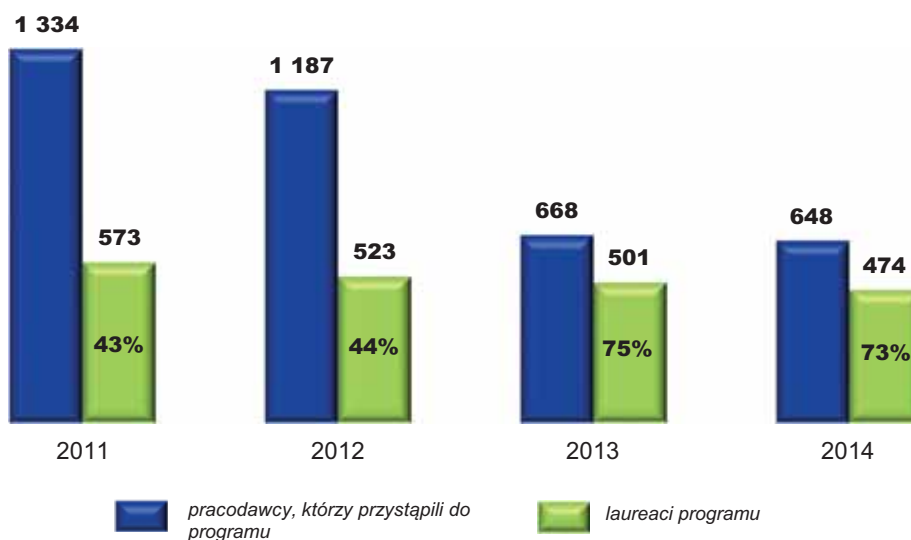
W szkoleniach uczestniczyło 785 pracodawców, z których 648 wzięło udział w programie prewencyjnym. **Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy uzyskało 474 pracodawców (73% uczestników), po potwierdzeniu spełnienia przez nich założeń programu prewencyjnego.**

Najliczniej reprezentowana była branża handlu i usług (40,3%). Branże charakteryzu-

jące się występowaniem poważnych zagrożeń zawodowych (budownictwo, motoryzacja, produkcja, obróbka, naprawy, branża drzewna, usługi leśne, transport) reprezentowało w programie ponad 48% podmiotów (45% w 2013 r.).

W latach 2011-2014 do programu przystąpiło 3 837 pracodawców, a 2 071 z nich zdobyło Dyplom PIP (54%). Ostatnie dwa lata realizacji programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” charakteryzują się wzrostem liczby pracodawców, którzy po przystąpieniu do programu kończą go z sukcesem. W 2011 r. z uczestnictwa w programie wycofało się 57% pracodawców, natomiast w 2014 r. tylko 27%.

Wykres 105. Liczba uczestników i laureatów programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” w latach 2011-2014



Źródło: dane PIP

Ewaluacja działań prewencyjnych wymaga pozyskania informacji od uczestników programu prewencyjnego. W tym celu przeprowadzane są cykliczne badania ankietowe. Objęto nimi 501 laureatów programu – zdobywców Dyplomu PIP w 2013 r. Z odpowiedzi respondentów wynika, że pracodawcy najczęściej dowiadują się o programie od inspektorów pracy (52,1% ankietowanych), z zaproszeń przesłanych przez okręgowe inspektoraty pracy (17%) lub ze stron internetowych (12%). Powodami przystąpienia do programu „Zdobądź Dyplom PIP” były: *chęć podniesienia wiarygodności firmy* (32% odpowiedzi), *chęć poprawy warunków pracy* (33%) i *przekonanie do udziału przez inspektora pracy* (32,5%). Jako najważniejsze działania podjęte w trakcie programu prewencyjnego respondenci wskazali poprawę stanu bhp i dostosowanie zakładu do

obowiązujących wymagań (42,7% ankietowanych) oraz poprawę przestrzegania prawa pracy (31,7%).

Laureaci programu najwyżej ocenili *wsparcie inspektora pracy przy realizacji programu prewencyjnego* – 3,77 w 4-stopniowej skali, co dowodzi, jak ważna jest współpraca inspektora pracy z pracodawcą w trakcie programu. O znaczeniu tej współpracy świadczy też fakt, że **ponad 70% uczestników programu kończy go z sukcesem dzięki pomocy, którą mogą uzyskać ze strony PIP.**

Pracodawcy pozytywnie oceniają możliwość dostosowania zakładu pracy do obowiązujących przepisów i dzięki temu zapewnienia zatrudnionym bezpiecznych warunków pracy. Doceniają również możliwość skorzystania z eksperckiej pomocy inspektorów pracy oraz z bezpłatnych materiałów edukacyjnych i szkoleń przygotowanych przez

PIP. Program zapewnia realizację podstawowego celu - eliminację nieprawidłowości występujących w zakładach i podnoszenie wiedzy pracodawców. Bezpłatna pomoc inspektora pracy przynosi wymierne efekty w postaci poprawy warunków pracy i wpływa na zmianę opinii pracodawców o PIP jako organie wyłącznie kontrolnym i restrykcyjnym. Dla utrwalenia efektów programu należy współpracować z pracodawcami, którzy ukończyli

go w poprzednich latach, aby mogli nadal korzystać z pomocy PIP i konsekwentnie przestrzegać przepisów prawa pracy i bhp w swoich zakładach.

Kontrole przeprowadzane u laureatów programu z lat poprzednich wskazują, że $\frac{3}{4}$ z nich utrzymuje zadowalające standardy przestrzegania przepisów prawa pracy nawet po kilku latach od zakończenia udziału w programie prewencyjnym PIP.

Wręczenie laureatom Dyplomów PIP



Oprócz Dyplomu PIP wszyscy laureaci otrzymują pakiety ze środkami ochrony indywidualnej, ufundowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych

5. Program prewencyjno-informacyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych w pracy”

Rośnie znaczenie działań prewencyjnych polegających na eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń psychospołecznych poprzez tworzenie odpowiednich warunków pracy, budowanie kultury organizacyjnej, a także popularyzowanie wśród pracodawców i pracowników wiedzy na temat stresu, mobbingu, dyskryminacji, równego traktowania, molestowania, agresji i przemocy. Konieczne jest również upowszechnianie sposobów zapobiegania nadmier-

nemu stresowi oraz dostarczanie informacji i narzędzi pozwalających identyfikować ww. zagrożenia w środowisku pracy. W tym celu PIP oferuje zainteresowanym pracodawcom możliwość uczestniczenia w programie prewencyjnym, który w 2014 r. realizowany był w 10 okręgowych inspektoratach pracy.

Program przebiegał w dwóch etapach. W pierwszym etapie – informacyjnym – zorganizowano **136 szkoleń** dla prawie **3,7 tys. pracowników**, **112 pracodawców**, **43 przedstawicieli służby bhp** oraz prawie **100 reprezentantów związków zawodowych**. Głównym tematem szkoleń była problematyka przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu, takim jak: wypalenie zawodowe,

przemęczenie, absencja chorobowa, konflikty w pracy, wypadki przy pracy, mobbing i dyskryminacja w pracy. Uczestnikom szkoleń wyjaśniano prawne aspekty tych zjawisk i przekazywano wiedzę o sposobach przeciwdziałania im, ze wskazaniem *dobrych praktyk* przybliżających funkcjonowanie procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w wybranych zakładach pracy.

Szkoleniom towarzyszyły warsztaty umiejętności, na których prowadzono ćwiczenia z wizualizacji sytuacji stresogennych oraz ćwiczenia umożliwiające poznanie technik relaksacyjnych. W trakcie tych spotkań uczestnicy poznawali sposoby zarządzania czasem, efektywnego komunikowania się oraz przepływu informacji między pracownikami i pracodawcami.

Drugim etapem programu prewencyjnego było przeprowadzenie w wybranych zakładach badania poziomu stresu zawodowego przy użyciu specjalistycznej ankiety *Skala Ryzyka Psychospołecznego (SRP)*, opracowanej przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. W ramach tego etapu w 16 przedsiębiorstwach **zrealizowano anonimowe badania ankietowe wśród 1 503 osób**.

Na podstawie ww. badań opracowano raporty, które następnie przekazywano pracodawcom. W raporcie przedstawiane były: cel badania, sposób realizacji, charakterystyka badanej grupy pracowników oraz zidentyfikowane zagrożenia psychospołeczne związane ze specyfiką pracy. W ostatniej części raportu zamieszczano praktyczne wskazówki dotyczące zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym wśród pracowników poddanych badaniu.

Prewencyjna część programu spotkała się z dużym zainteresowaniem i wszystkie podmioty uczestniczące w badaniu (16) wyraziły chęć przeprowadzenia ponownego badania poziomu stresu w kolejnym roku. Celem powtórzonych badań byłoby uzyskanie informacji na temat skuteczności działań prewencyjnych wdrożonych w okresie pomiędzy badaniami.

W trakcie programu przekazano uczestnikom ponad **21 tys. egzemplarzy wydawnictw** i materiałów edukacyjnych przygotowanych przez PIP. Szczególnym zainteresowaniem cieszyły się broszury zawierające przykłady działań profilaktycznych, służących podniesieniu komfortu pracy zatrudnionych i obniżeniu poziomu odczuwanego przez nich stresu. Pracownicy służby bhp zgłaszali potrzebę opracowania nowego wydawnictwa, w którym w sposób przystępny byłoby omówione zagadnienie prowadzenia oceny ryzyka zagrożeń psychospołecznych na stanowiskach pracy. Złożoność i specyfika tematyki czynników psychospołecznych powodują, że np. stres zawodowy jest często po-

mijany podczas oceny ryzyka, mimo że jest obecny w życiu zawodowym większości pracowników.

Uzupełnienie działań w zakładach pracy stanowiła **konferencja „Stres w pracy? Nie dziękuję!”** (zorganizowana w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu w listopadzie 2014 r.), która była wydarzeniem podsumowującym polską edycję kampanii Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao. Do udziału w konferencji zaproszeni zostali pracodawcy uczestniczący w badaniach ankietowych SRP. Wzajemna wymiana doświadczeń w zakresie ograniczania negatywnych zjawisk psychospołecznych między pracodawcami zaangażowanymi w poprawę warunków pracy i przedstawicielami PIP realizującymi program prewencyjny pozwala doskonalić, podnosić walory praktyczne i atrakcyjność przekazu kierowanego do adresatów programu. Konferencja została zorganizowana wspólnie z CIOP-PIB.

W opinii uczestników programu znaczenie zagrożeń psychospołecznych we współczesnym środowisku pracy wymaga intensywnej uwagi wszystkich stron procesu pracy. Uczestnicy szkoleń zgłaszali chęć udziału w warsztatach, podczas których możliwe byłoby omówienie następujących zagadnień:

- ocena zagrożeń psychospołecznych w zakładach – identyfikacja stresorów,
- wprowadzanie środków organizacyjnych redukujących narażenie na stresory,
- elementy komunikacji społecznej – rozwiązywanie konfliktów, umiejętność pracy w grupie, motywowanie i ocenianie pracowników,
- przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji – przykłady konkretnych rozwiązań organizacyjnych.

Państwowa Inspekcja Pracy planuje kontynuować i rozwijać działania dotyczące profilaktyki zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy, m.in. rozszerzając realizację programu prewencyjnego na wszystkie województwa.

6. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym

Niezależnie od kampanii medialnej (omówionej w części poświęconej kampaniom PIP) inspekcja nadal prowadziła działania prewencyjne, informacyjne, edukacyjne i doradcze, których celem jest popularyzacja wśród społeczności wiejskiej wiedzy na temat zagrożeń wypadkowych i chorobowych związanych z pracą rolniczą, a także upowszechnianie zasad bezpiecznej pracy. W 2014 r. **odbyło się ponad 3,9 tys. wizytacji** (gospodarstw rolników indywi-

dualnych, prac polowych oraz związanych z transportem rolniczym), podczas których **inspektorzy PIP ocenili bezpieczeństwo pracy ponad 5 tys. osób.**

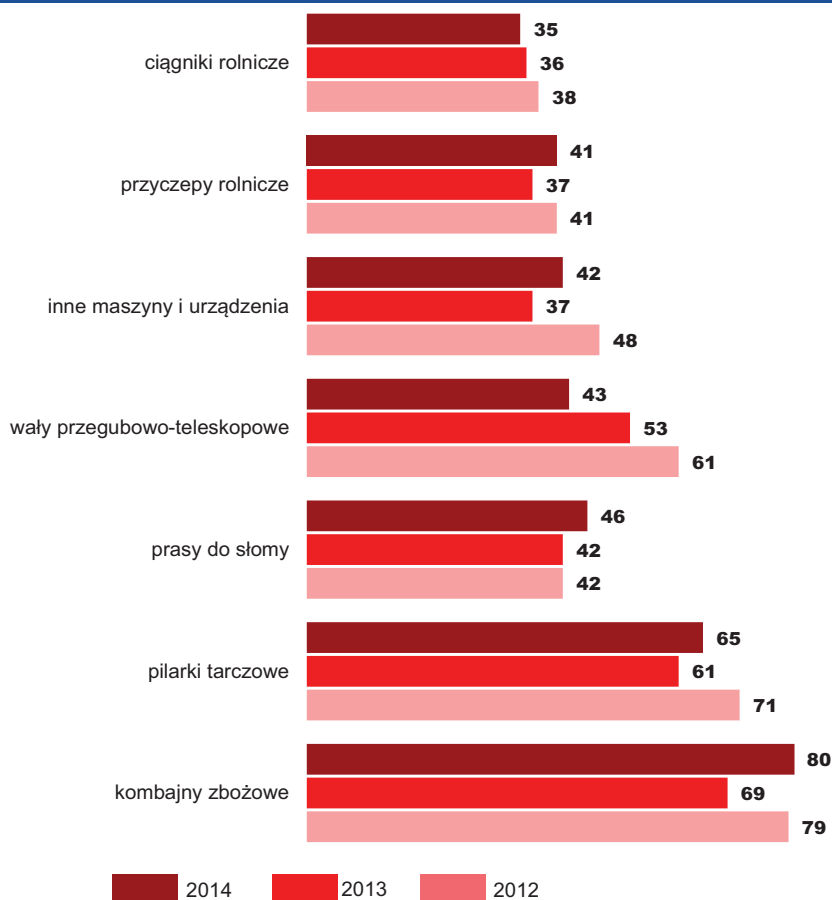
Podczas wizytacji obejmujących budynki gospodarczych i inwentarskich w gospodarstwach inspektorzy napotkali liczne nieprawidłowości mające bezpośredni wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy. W połowie wizytowanych gospodarstw część produkcyjna nie była oddzielona od części mieszkalnej, niemal w 40% gospodarstw nie było wyznaczonych bezpiecznych miejsc odpoczynku i zabawy dla dzieci. Zastrzeżenie budziły również budynki - prawie 40% z nich posiadało progi w wejściach, będące częstą przyczyną potknięć i upadków, w 26% panował bałagan, a prawie 45% nie posiadało zabezpieczeń drzwi przed przypadkowym zamknięciem. Podobnie było w przypadku drabin użytkowanych w gospodarstwach – niemal 40% nie spełniało technicznych wymogów bezpieczeństwa. Jednak najczęściej uchybień stwierdzono w odniesieniu do bezpieczeństwa pracy na wysokości. Aż w 66% ocenianych przypadków rolnicy wykorzystywali

niewłaściwe rusztowania i nie stosowali obowiązkowych zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości.

W 2014 r. inspektorzy pracy dokonali przeglądu stanu technicznego maszyn, urządzeń i narzędzi rolniczych, w tym 3,6 tys. ciągników, 2,6 tys. przyczep rolniczych, 1 tys. kombajnów, 3,5 tys. innych maszyn i urządzeń rolniczych, np. pilarek tarczowych i łańcuchowych, pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników.

Podobnie jak w latach poprzednich stwierdzono duży odsetek maszyn zagrażających życiu i zdrowiu obsługujących je osób. **Nieprawidłowości miały związek z usterkami, wadami konstrukcyjnymi, niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi i ergonomicznymi, a przede wszystkim brakiem lub stosowaniem niewłaściwych osłon i zabezpieczeń.** Bardzo często na obniżenie poziomu bezpieczeństwa technicznego wpływał wysoki stopień zużycia maszyn i pojazdów rolniczych.

Wykres 106. Odsetek maszyn i urządzeń rolniczych, w których stwierdzono uchybienia w zakresie bezpieczeństwa obsługi



Źródło: dane PIP

Wiele nieprawidłowości mogących skutkować wypadkiem przy pracy dotyczyło kombajnów zbożowych. Poziom bezpieczeństwa obniżały niekompletne lub uszkodzone osłony na elementach napędowych zespołu żniwnego bądź całkowity brak wymaganych osłon, niekompletne drabinki i poręcze wodące na pomost operatora; inspektorzy stwierdzili także niestosowanie podpór zabezpieczających przed przygnieciem osoby pracującej pod hederem hydraulicznie uniesionym podczas naprawy.

Najczęściej spotykanym i jednocześnie najmniej bezpiecznym urządzeniem w gospodarstwach rolnych jest **pilarka do wzdłużnego cięcia drewna**. Aż **65% ocenianych maszyn tego typu nie spełniało wymagań bezpieczeństwa pracy** w zakresie wyposażenia w elementy ochronne, takie jak osłony tarczy czy osłona przekładni napędu. Z obserwacji inspektorów wynika, że w dalszym ciągu użytkowane są piły „samoróbki”, które nie spełniają żadnych wymogów bhp.

Na przestrzeni lat odnotowywany jest stały spadek liczby **ciągników** mogących powodować ryzyko wypadku przy ich obsłudze. Nadal jednak pracownicy PIP stwierdzają liczne przypadki braku gaśnic i apteczek w wyposażeniu ciągników, użytkowania maszyn z niesprawnymi hamulcami i zużytym ogumieniem kół oraz przypadki niewłaściwego sprzęgu ciągnika z przyczepą lub maszyną rolniczą (nieprawidłowości wykryto w ponad 33% ocenianych sprzęgów).

Stopniowo maleje liczba uchybień w zakresie bezpieczeństwa użytkowania **wałów przegubowo-teleskopowych**. Jednak w dalszym ciągu rejestrowane są liczne przypadki braku osłon na wałach sprzęgających ciągnik z maszyną, stosowania osłon zużytych lub niekompletnych (nieprawidłowości w niemal połowie badanych przypadków). Pozytywnym zjawiskiem natomiast jest malejąca liczba **ciągników własnej konstrukcji** użytkowanych przez rolników.

W roku sprawozdawczym stwierdzono ponadto uchybienia w stanie technicznym dużej części użytkowanych **przyczep**. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło: niepodłączenia przewodów elektrycznych i hamulcowych, braku trójkątów wyróżniających pojazdy wolnobieżne, złego stanu lub braku podwyższonych burt podczas transportu ładunków objętościowych, braku zabezpieczeń burt.

W innych maszynach i urządzeniach rolni-

czych poddanych przeglądowi największe zagrożenie stanowiły nieosłonięte ruchome elementy. Częstym zjawiskiem obserwowanym od lat jest **przewóz ludzi** na przyczepach oraz wozach załadowanych materiałami objętościowymi, na zaczepach, pomostach oraz błotnikach maszyn i pojazdów rolniczych, co zagraża ich zdrowiu i życiu. W 2014 r. odnotowano 605 takich przypadków.

Podczas czynności wizytacyjnych inspektorzy szczególną uwagę zwracali na bezpieczeństwo dzieci i młodzieży. Niestety w dalszym ciągu rejestrowane są przypadki **angażowania dzieci do pracy w gospodarstwie**; ich liczba jednak corocznie maleje. W 2014 r. stwierdzono 184 takie przypadki, przy czym 83 dzieci wykonywało prace wzbudzone młodocianym, a prawie setka przebywała w strefie bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, w pobliżu pracujących maszyn i urządzeń rolniczych.

Skala stwierdzonych nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa pracy pozostaje wciąż duża. W związku z tym w minionym roku zorganizowano 280 **szkoleń** bhp dla 7,1 tys. rolników indywidualnych, przeprowadzono 94 **wykłady** dla 3 tys. uczniów szkół o profilu rolniczym oraz 415 **prelekcji** dla niemal 16 tys. dzieci wiejskich ze szkół podstawowych oraz gimnazjów.

W trosce o bezpieczeństwo najmłodszych inspektorzy PIP prowadzili **pagadanki i zajęcia edukacyjne** dla dzieci w wieku przedszkolnym. W roku sprawozdawczym udział w takich zajęciach wzięło 750 dzieci.

W 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy podejmowała także liczne działania promocyjne i popularyzatorskie, mające na celu podniesienie świadomości zagrożeń wypadkowych w rolnictwie indywidualnym.

Przeprowadzono 128 konkursów dla rolników, w których uczestniczyło ok. 3,2 tys. osób. W 248 konkursach oraz olimpiadach wiedzy o bhp dla dzieci i młodzieży z terenów wiejskich udział wzięło 18,6 tys. uczestników.

Na uwagę zasługuje organizowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego ogólnopolski konkurs plastyczny pn. **„Bezpiecznie na wsi”**, który przeznaczony jest dla dzieci wiejskich ze szkół podstawowych. W roku sprawozdawczym odbyła się IV edycja konkursu pod hasłem „Nie zbliżaj się zuchem do maszyny w ruchu!”. Inicjatywa, którą

honorowym patronatem objął Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi, realizowana była na szczeblach wojewódzkim i centralnym. Jest to cenne działanie prewencyjne o charakterze długofalowym, skupione na promowaniu pozytywnych zachowań związanych z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym.

Wśród dorosłych rolników największym zainteresowaniem cieszył się konkurs „**Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**” organizowany pod honorowym patronatem Prezydenta RP. W roku sprawozdawczym przypadła XII edycja konkursu. W ramach tej inicjatywy inspektorzy PIP przeprowadzili 810 wizytacji gospodarstw indywidualnych, które brały udział w rywalizacji o tytuł najbezpieczniejszego gospodarstwa rolnego. Podczas szkoleń dla rolników upowszechniane są bezpieczne rozwiązania techniczne i ergonomiczne (przykłady *dobrych praktyk*) zastosowane w tych gospodarstwach.

Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z licznymi partnerami, co daje możliwość szerszego i skuteczniejszego dotarcia do środowiska wiejskiego. W działaniach w sektorze rolnictwa, podobnie jak w latach poprzednich, wspierali inspekcję przedstawiciele Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Agencji Nieruchomości Rolnych, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, ośrodków doradztwa rolniczego, izb rolniczych, kuratoriów oświaty, szkół i uczelni wyższych oraz sołtysy i lokalne władze samorządowe. Przedstawiciele inspekcji pracy współpracowali z partnerami także w ramach powiatowych i wojewódzkich komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Komisje te opracowują lokalne strategie działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. W 2014 r. odbyły się 24 posiedzenia powiatowych i wojewódzkich komisji z udziałem przedstawicieli PIP.

Efektywna była również współpraca z lokalnymi mediami. **Ukazało się 75 publikacji prasowych omawiających działalność PIP oraz poruszających problematykę bezpieczeństwa życia i pracy na wsi, wyemitowano 42 audycje telewizyjne poświęcone tematyce bhp w rolnictwie oraz 108 audycji w rozgłośniach radiowych.**

Wszystkie działania edukacyjne, popularyzatorskie i medialne wsparte zostały działalnością wydawniczą. W całym kraju rozdysponowano ok. **52 tys.** list kontrolnych, ulotek i broszur prewencyjnych zawierających informacje mogące poprawić bezpieczeństwo pracy rolników i członków ich rodzin.

Inspektorzy PIP propagowali bezpieczną i higieniczną pracę również w trakcie dożynek, festy-

nów, targów i wystaw rolniczych. **Podczas różnego rodzaju masowych imprez zorganizowano ponad 130 stoisk informacyjno-promocyjnych PIP, które według szacunków odwiedziło blisko 24 tys. osób. Inspektorzy pracy udzielili ponad 10 tys. porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, porad prawnych, w tym związanych z angażowaniem osób młodocianych do pracy.

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym pozwala bezpośrednio wpływać na warunki pracy rolników. **Podjęte przedsięwzięcia w sposób istotny przyczyniają się do wzrostu świadomości zagrożeń wypadkowych oraz wiedzy o sposobach ich ograniczania wśród społeczności wiejskiej.** W kolejnych latach należy kontynuować tę działalność prewencyjną, w tym działalność szkoleniową, edukacyjną i doradczą. W 2015 r., w związku z ostatnim etapem kampanii „Szacunek! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, konieczne jest zintensyfikowanie informacyjnej akcji medialnej stanowiącej uzupełnienie szeroko zakrojonych działań prewencyjno-promocyjnych.

7. Program informacyjny dla zakładów usług leśnych

Popularyzacja wiedzy na temat bezpiecznej organizacji i wykonywania prac związanych z pozyskaniem drewna uzupełniała działania kontrolne. Celem szkoleń organizowanych w nadleśnictwach dla właścicieli zakładów usług leśnych było zapobieganie wypadkom przy pracy z udziałem pracowników, a także osób świadczących usługi jako jednoosobowe firmy. Grupę uczestników szkoleń dobrano z uwzględnieniem statystyki najwyższych wskaźników wypadków przy pracy oraz wyników wcześniejszych kontroli, które ujawniły najwięcej nieprawidłowości w organizacji pracy. We współpracy z regionalnymi dyrekcjami Lasów Państwowych i nadleśnictwami **zorganizowano 37 spotkań szkoleniowych.** Przeszkolono 1 139 osób, w tym 464 pracodawców z zakładów usług leśnych i 262 przedsiębiorców, którzy wykonują usługi jednoosobowo. Szkolenia przeznaczone były również dla pracowników użytkujących piły łańcuchowe. Wzięło w nich udział 386 pracowników zakładów usług leśnych. Zagadnienia omawiane w czasie szkoleń dotyczyły m.in. nieprawidłowości najczęściej stwierdzanych podczas kontroli, okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w lesie, stosowania bezpiecznych technik ścinki i zrywki, efektywnego nadzoru nad

pracownikami, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do obsługi maszyn i urządzeń, mechanizacji prac oraz uzyskiwania decyzji i uprawnień UDT. Tam, gdzie było to możliwe, szkolenia zakończono pokazami bezpiecznej techniki pracy pilarką, w szczególności prawidłowej ścinki drzew.

Działania edukacyjne uzupełnione były **kursami** bezpiecznej organizacji i wykonywania pracy – zawodami drwali w nadleśnictwach Rudka (podlaskie), Spychowo (warmińsko-mazurskie), Gryfice (zachodniopomorskie) – w których inspektorzy pracy wskazywali bezpieczne sposoby pracy przy ścinie drzew i oceniali pracę zawodników.

Podczas szkoleń, jak również za pośrednictwem partnerów, pracodawcom i pracownikom zakładów usług leśnych przekazano ponad **10 tys. specjalistycznych publikacji** poświęconych bezpiecznemu pozyskaniu drewna.

Szkolenia i doradztwo inspektorów pracy służą m.in. uświadamianiu prawnych konsekwencji świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przez zainteresowanych pracą w lesie. **Odnotowuje się wzrost liczby umów o pracę zawieranych z osobami zatrudnionymi w zakładach usług leśnych**, co świadczy o tym, że działalność edukacyjna PIP przynosi zamierzone efekty.

8. Program informacyjny „Ograniczenie zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia w miejscu pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem hurtowym, ze szczególnym uwzględnieniem magazynów”

Program realizowany był w ramach kampanii SLIC *Prevention of Work Accidents due to Slips and Trips on the Same Level 2014*. Celem programu była popularyzacja wiedzy o ograniczaniu zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia w miejscu pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem hurtowym oraz posiadających magazyny.

W Polsce program był realizowany jako rozszerzenie kampanii informacyjnej „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”. Pracodawcy – adresaci głównego przesłania programu - informowani byli o sposobach ograniczania zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia oraz o *dobrych praktykach*, które można zastosować. Jako potwierdzenie powszechności problemu upadków i poślizgnięć przekazywano odbiorcom informacje o skali takich wypadków w Polsce. Podjęto również szeroko

zakrojone działania prewencyjne, które miały na celu podniesienie świadomości ww. zagrożeń i zmniejszenie występowania zjawiska w przyszłości.

W ramach programu w okręgowych inspektoratach pracy przeprowadzono **34 szkolenia dla ponad 1,1 tys. podmiotów**, przede wszystkim pracodawców, pracowników i osób reprezentujących służbę bhp. **Ponadto zorganizowano 19 imprez przybliżających odbiorcom tematykę potknięć i poślizgnięć** najczęściej skutkujących wypadkami przy pracy we wszystkich branżach – od przemysłu ciężkiego po administrację.

W trakcie organizowanych szkoleń i konferencji uczestnicy otrzymywali nieodpłatnie wydawnictwa związane z tematyką programu, w tym poradnik „Poślizgnięcia i potknięcia” oraz płyty z filmami wydanymi nakładem Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) z serii „Napo in...”. W sumie **przekazano uczestnikom prawie 5 tys. publikacji i materiałów multimedialnych** promujących zapobieganie upadkom i poślizgnięciom w pracy.

W 2014 r. program informacyjny był skierowany do przedsiębiorstw zajmujących się handlem hurtowym, ze szczególnym uwzględnieniem magazynów. Niezależnie od tego problematyka wypadków w pracy, które są konsekwencją potknięć, poślizgnięć, należy do podstawowych zagadnień bezpieczeństwa pracy i jest stale uwzględniana w działaniach prewencyjno-promocyjnych i kontrolnych PIP.

OCENA REALIZACJI CELÓW ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH PREWENCYJNYCH

Programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy, realizowane przez pracodawców w drodze samokontroli, wymagają sprawdzenia rzeczywistych działań podejmowanych przez uczestników, które docelowo mają podnieść poziom praworządności i poprawić warunki pracy pod kątem bezpieczeństwa. W 2014 r. w ramach realizacji działań prewencyjnych inspektorzy pracy przeprowadzili u pracodawców **1 307 kontroli oceniających dostosowanie przedsiębiorstw do obowiązujących przepisów prawa pracy oraz zrealizowanie celów i założeń 4 programów prewencyjnych:**

- „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” - dla małych zakładów pracy, zatrudniających do 49 pracowników, w których miały miejsce wypadki przy pracy,

- „Program prewencyjno-informacyjny w budownictwie”,
- „Program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia użytkowane w produkcji przemysłowej”,
- „Zdobądź Dyplom PIP” – program prewencyjny dla mikrozakładów.

Kontrole sprawdzające przeprowadzono w 1 172 zakładach pracy; niektóre spośród nich były odwiedzane 2-krotnie w czasie programu prewencyjnego, co ma związek z formułą programów opartych na doradczej roli inspektora pracy. W programach prewencyjnych PIP wzięło udział 1 689 pracodawców, co oznacza, że **69% uczestników poddało się weryfikacji w drodze kontroli oceniającej**.

Programy prewencyjne PIP przygotowane są dla konkretnej branży (budownictwo), zagrożeń (maszyny) lub problematyki (wypadki przy pracy), zatem dobór grupy kontrolowanych uczestników wynikał bezpośrednio z założeń danego programu.

Wstępna ocena pracodawców realizujących **program dotyczący prewencji wypadkowej** polegała na weryfikacji ankiet specjalistycznych, odsyłanych po etapie samokontroli do okręgowych inspektoratów pracy. Następnie inspektorzy pracy podejmowali decyzję o przeprowadzeniu kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy. Z grupy 219 pracodawców najwięcej kontroli (126) miało miejsce w przedsiębiorstwach o niskim poziomie zatrudnienia (66% kontroli) z sektora budowlanego i przetwórstwa przemysłowego.

Kontrole sprawdzające wykazały **zrealizowanie założeń programu prewencyjnego przez ponad 78% uczestników**. Założenia te dotyczyły weryfikacji oceny ryzyka zawodowego w świetle zaistniałych wypadków przy pracy oraz wdrażania środków profilaktycznych zapobiegających wypadkom – adekwatnych do prawidłowo określonych przyczyn wypadku. Pozostała grupa pracodawców uczestników nie ukończyła programu prewencyjnego na skutek nieprzeprowadzenia koniecznych weryfikacji procedur wypadkowych i niewdrożenia elementów prewencji wypadkowej w obszarze bezpieczeństwa pracy. Zaledwie w jednym przypadku wydano decyzję wstrzymania pracy pracownika, a w 2 przypadkach złożono zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom pracowników, w stosunku do 8 pracodawców zastosowano środki oddziaływania wychowawczego wskutek popełnienia wykroczeń z

zakresu prawa pracy. Kontrole sprawdzające kończyły udział pracodawców w programie prewencyjnym. W trakcie ich prowadzenia inspektorzy pracy wydali łącznie 390 decyzji w obszarze bhp, udzielili 1,1 tys. porad prawnych, w tym ponad 700 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

W programie prewencyjnym skierowanym do branży budowlanej wzięło udział 273 pracodawców, a kontrolom sprawdzającym poddało się 276 (3 pracodawców kończyło program rozpoczęty w 2013 r.). Wszyscy **ubiegłorocznymi** uczestnikami programu zostali zatem objęci kontrolami, a **pozytywną weryfikację i przeprowadzenie skutecznych działań dostosowujących** zakład pracy do zadowalającego poziomu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy **potwierdzono u połowy uczestników (138)**. Większość spośród kontrolowanych pracodawców reprezentowała najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (66%) oraz zakłady małe (do 49 pracowników – 33%).

Poziom zrealizowania założeń programu prewencyjnego jest większy niż w 2013 r. (w którym 41% pracodawców ukończyło program). Należy jednak pamiętać, że wciąż grupa **50% pracodawców**, która wstępnie deklarowała chęć poprawy bezpieczeństwa pracy, przeszła szkolenie oraz została wyposażona w materiały edukacyjne, **nie ukończyła programu prewencyjnego z wynikiem zadowalającym**. Specyfika branży budowlanej, duża liczba zagrożeń występujących na placach budowy oraz dynamicznie zmieniająca się sytuacja podczas wszystkich etapów realizacji inwestycji budowlanej powodują, że znaczna część pracodawców uczestników programu prewencyjnego nie potrafi zapewnić właściwego poziomu bezpieczeństwa pracy zatrudnianym osobom. Świadczą o tym wydane w trakcie kontroli sprawdzających środki prawne – 72 decyzje wstrzymujące pracę, 21 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn ze względu na bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracujących, a także skierowanie łącznie 50 osób do innych prac zgodnych z orzeczeniami lekarskimi i kwalifikacjami. Kontrolowani pracodawcy popełnili 166 wykroczeń przeciwko prawom pracowników, które skutkowały ukaraniem 40 osób grzywnami w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 48,6 tys. zł. Optimizmem napawa fakt, że wydanych środków prawnych jest znacznie mniej niż w 2013 r. W trakcie programu prewencyjnego i kontroli sprawdzających inspektorzy pracy udzieliли ponad 1,8 tys. porad prawnych, z czego prawie 1,3 tys. dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrole sprawdzające przeprowadzone zostały również u pracodawców realizujących program prewencyjny dotyczący **spełnienia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez maszyny i urządzenia**. Objęci nimi zostali wszyscy uczestnicy programu (139 pracodawców) reprezentujący przede wszystkim sektor przetwórstwa przemysłowego (81% kontroli). Kontrole rozłożone były dość równomiernie w przedsiębiorstwach o małej i dużej liczbie zatrudnionych. **Spełnienie założeń programu prewencyjnego stwierdzono u 88 pracodawców (63%) biorących w nim udział**. Dostosowali oni używane maszyny, często kilkudziesięcioletnie, do minimalnych wymagań bhp, zapewniając pracownikom bezpieczne warunki pracy. Pozostali pracodawcy nie wykonali przewidzianych programem działań dostosowujących, a kontrole sprawdzające wykazały u nich przypadki zagrożenia zdrowia i życia pracowników, skutkiem czego było wydanie 48 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn (31 decyzji w 2013 r.). Oznacza to, że w 2014 r. więcej uczestników pozytywnie ukończyło program niż w 2013 r. Jednak u pracodawców niez zaangażowanych właściwie w realizację programu stwierdzono więcej nieprawidłowości mogących skutkować wypadkami przy pracy i wydano więcej środków prawnych. Podczas programu prewencyjnego i kontroli sprawdzających inspektorzy pracy udzielili prawie 700 porad prawnych, z czego prawie 480 dotyczyło technicznego bezpieczeństwa pracy.

Największym zainteresowaniem pracodawców cieszył się program prewencyjny skierowany do mikroprzedsiębiorców „**Zdobądź Dyplom PIP**”. W 2014 r. do programu przystąpiło 648 uczestników, z których **474 (73%) ukończyło program z wynikiem pozytywnym**, dostosowując swój zakład pracy do obowiązujących przepisów prawa pracy. Kontrole sprawdzające przeprowadzono w 538 zakładach pracy, przede wszystkim z branż handel i naprawy pojazdów (34%), przetwórstwo przemysłowe (24%) i budownictwo (8%). O zaangażowaniu pracodawców w dostosowanie zakładów pracy do obowiązujących norm prawnych świadczy fakt, że tylko 5 uczestników programu prewencyjnego zostało ukaranych grzywnami w drodze mandatów karnych w wyniku stwierdzenia popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Incydentalne były przypadki wydania decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn (3), a także kierujących pracowników do innej pracy (1). Ogółem inspektorzy pracy w ramach kontroli sprawdzających wydali 1,2 tys. decyzji z zakresu bhp i zaledwie jedną decyzję pła-

cową. Udzielono ponad 2,9 tys. porad prawnych.

Reasumując, w 2014 r. podczas realizacji programów prewencyjnych **Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała 447 szkoleń dla ponad 7,6 tys. osób** (m.in. pracowników służby bhp, pracowników), **w tym 3,7 tys. pracodawców**. Faktyczny udział w programie, polegający na przeprowadzeniu samokontroli zagadnień omówionych na szkoleniach, zadeklarowało 1 689 pracodawców (45,4% przeszkolonych). Kontrole sprawdzające i weryfikacja zaangażowania pracodawców w realizację programów pozwalają stwierdzić, że **1 018 pracodawców** (60% rozpoczynających program) **zapewniło w zakładach pracy przestrzeganie przepisów prawa pracy i stworzyło bezpieczne i higieniczne warunki pracy swoim pracownikom**.

DZIAŁALNOŚĆ EDUKACYJNA I INFORMACYJNA SKIEROWANA DO OSÓB WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY

1. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Osoby rozpoczynające karierę zawodową w większym stopniu niż pracownicy z dłuższym stażem narażone są na ryzyko wypadku przy pracy. Wiąże się to z brakiem dostatecznej wiedzy o zagrożeniach zawodowych, które mogą wystąpić w miejscu pracy i przysługujących im prawach. Z tego powodu młodzi ludzie często zawierają umowy mniej korzystne niż umowy o pracę, nie mając świadomości konsekwencji nie tylko dotyczących należnych im uprawnień, ochrony ubezpieczeniowej, ale również obowiązków.

W nauczaniu uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych uwzględniono problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii. Tematyka ta jest omawiana w toku przedmiotów zawodowych, godzin wychowawczych, czasami w formie wyodrębnionej jednostki lekcyjnej. Pomoc merytoryczną w edukowaniu młodego pokolenia z zakresu prawa pracy nauczyciele mogą uzyskać dzięki udziałowi w programie edukacyjnym PIP „Kultura bezpieczeństwa”.

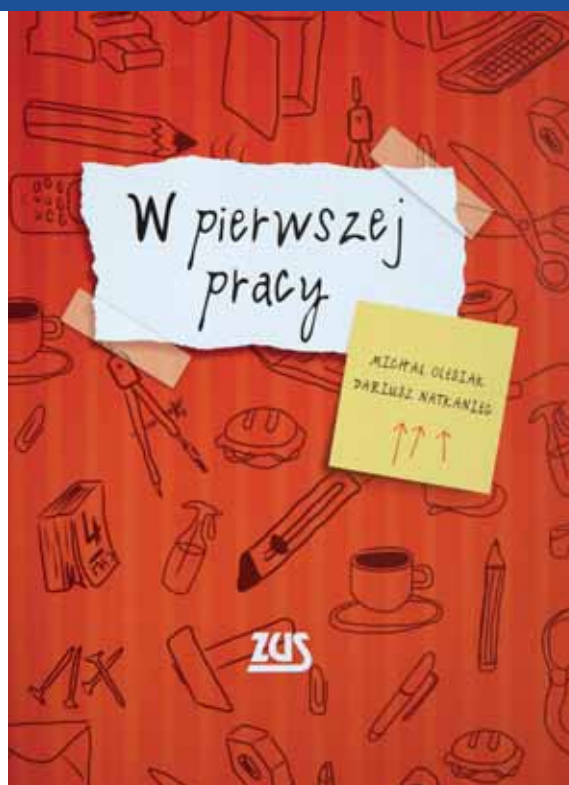
Program jest realizowany przez Państwową Inspekcję Pracy we współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, kuratoriami oświaty i zainteresowanymi szkołami ponadgimnazjalnymi, samorządami oraz partnerami społecznymi. Do skorzystania z wiedzy i doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy zapraszane są również uczelnie wyższe i ochot-

nicze hufce pracy. Nauczyciele, którzy zgłaszają gotowość udziału w programie, objęci są szkoleniami Państwowej Inspekcji Pracy. Otrzymują pomoce edukacyjne w postaci podręcznika dla nauczyciela, przygotowanego przez CIOP-PIB, oraz liczne publikacje edukacyjne i multimedialne PIP. Uczniowie uczestniczący w zajęciach z przeszkolonymi przez PIP nauczycielami otrzymują obszerny, przystępnie opracowany i bogato ilustrowany przykładami poradnik dla ucznia „W pierwszej

pracy”, napisany przez pracowników inspekcji i wydany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Dyrekcje szkół oraz nauczyciele prowadzący lekcje w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” korzystają z możliwości wnioskowania o przeprowadzenie zajęć przez inspektorów pracy i innych pracowników PIP. W roku szkolnym 2013/2014 w pogadankach z udziałem przedstawicieli PIP wzięło udział **ponad 12 tys. uczniów**.

Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”. Okładki wydawnictw



W roku szkolnym 2013/2014 zajęcia z uczniami szkół ponadgimnazjalnych prowadziło **1 311 nauczycieli z 489 placówek oświatowych**, którzy zostali uprzednio przeszkoleni przez PIP. Za interesowanie programem z roku na rok wzrasta. Liczba uczniów, którzy wzięli udział w zajęciach realizowanych w związku z programem, osiągnęła w 2014 r. **prawie 80 tys.** Największa liczba nauczycieli uczestniczyła w programie w województwach: łódzkim (213), warmińsko-mazurskim (151), wielkopolskim (135) i kujawsko-pomorskim (131). Łącznie w latach 2006-2014 w zajęciach poświęconych problematyce ochrony człowieka w środo-

wisku pracy, zorganizowanych w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa”, wzięło udział **ponad 430 tys. uczniów szkół ponadgimnazjalnych**.

2. Akcja informacyjna „Na fali pierwszej pracy”

Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała dla młodzieży szkolnej i akademickiej podejmującej pracę sezonową na terenie województwa zachodniopomorskiego **akcję informacyjną „Na fali pierwszej pracy”**. Głównym celem akcji było dotarcie do młodych ludzi z informacjami dotyczącymi przepisów prawa pracy, w tym

VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

zwłaszcza uprawnień i obowiązków pracowniczych, uwarunkowań związanych z różnymi rodzajami umów, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę oraz zagrożeń zawodowych. Jednym z założeń akcji było również popularyzowanie problematyki pracy legalnej wśród osób wykonujących pracę sezonową na Wybrzeżu.

Akcja „Na fali pierwszej pracy” wspierała ogólnopolską kampanię medialną „Zanim podejmiesz pracę”. W celu popularyzacji tematyki poruszanej w ramach akcji od 21 lipca 2014 r. przez 3 tygodnie na antenach popularnych wśród młodzieży i studentów rozgłośni radiowych **wyemitowano**

283 spoty informacyjne. Ponadto wyemitowano **35 dłuższych relacji radiowych** dotyczących działań podejmowanych przez PIP, funkcjonowania punktów informacyjnych rozmieszczonych w pasie nadmorskim, a także prezentujących rozmowy z pracownikami sezonowymi oraz ich pracodawcami. Problematyka związana z podejmowaniem pracy wakacyjnej promowana była również z wykorzystaniem strony internetowej nafalipierwszejpracy.pl oraz stron partnerów akcji i rozgłośni radiowych. Ogółem odnotowano **ponad 500 tys. odsłon materiałów** związanych z akcją.



W lipcu i sierpniu 2014 r. **Państwowa Inspekcja Pracy** **rozmieściła w kilku nadmorskich gminach stacjonarne punkty informacyjne** zaopatrzone w liczne publikacje i obsługiwane przez inspektorów pracy – ekspertów z dziedziny prawa pracy. Punkty były czynne codziennie w godzinach 10.00-17.00, a podczas akcji **udzielono prawie 350 porad**. Tematami najczęściej poruszonymi przez odwiedzających były: stosunek pracy (32%), urlopy wypoczynkowe (15%), czas pracy (13%) oraz wynagrodzenie za pracę (12%). Podczas akcji wydano 5 494 publikacje.

W ramach akcji „Na fali pierwszej pracy” odbyły się również **dwa konkursy – filmowy i fotograficzny**. Konkurs filmowy „Moja pierwsza praca” został zrealizowany we współpracy z Centrum Kultury w Koszalinie. Jego celem było zwrócenie uwagi na problem legalnego zatrudniania i zapewnienia zgodnych z prawem warunków zatrudniania młodych osób. Uroczyste wręczenie nagród połączone z prezentacją zwycięskich filmów odbyło się w trakcie gali „Razem dla bezpieczeństwa. Prewencja 2014” w Teatrze Lalek „Pleciuga” w Szczecinie.

KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

1. Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

XXI edycja ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, podobnie jak w latach ubiegłych, promowała firmy wdrażające innowacyjne rozwiązania organizacyjne, poprawiające bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników, w tym również osób niepełnosprawnych. Najważniejszym kryterium oceny pozostaje minimalizowanie skali zagrożeń wypadkowych oraz stosowanie przez firmy wysokich standardów ochrony pracy. Kapituła konkursu szczególną uwagę zwraca na działania uczestników skutkujące poprawą warunków pracy i bezpieczeństwa jej wykonywania, które świadczą o współdziałaniu pracodawców i pracowników na rzecz stworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz wdrażaniu rozwiązań wykraczających poza standardy prawne.

W eliminacjach do konkursu wzięło udział 184 pracodawców. Do finału zakwalifikowano 37 z nich, wyróżniających się w szczególności najwyższym profesjonalizmem w zakresie przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy. Podczas uroczystej gali na Zamku Królewskim **Główny Inspektor Pracy uhonorował statuetką MECUM TUTIS-SIMUS IBIS 10 laureatów**. Zwycięzcy zostali też wpisani na „Złotą Listę Pracodawców”. Dzięki organizacji konkursu PIP upowszechnia ponadprzeciętne standardy przestrzegania prawa pracy oraz wdrożone i z powodzeniem funkcjonujące *dobre praktyki*, pozwalające tworzyć bezpieczne miejsca pracy. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, najważniejszy i najbardziej prestiżowy konkurs PIP, sprzyja rozwojowi wysokiej kultury pracy i dzięki działalności prewencyjno-promocyjnej upowszechnia wzorce, z których inni pracodawcy mogą korzystać i do których powinni dążyć.

2. Nagroda im. Haliny Krahelskiej

Nagroda im. Haliny Krahelskiej przyznawana jest każdego roku za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii w zakresie ochrony pracy, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpie-

czeństwa pracujących. W 2014 r. Główny Inspektor Pracy przyznał tę specjalną nagrodę 10 osobom reprezentującym różne środowiska zawodowe: członkini Rady Ochrony Pracy, posłance na Sejm RP, prezesowi Wyższego Urzędu Górniczego, prezesowi Stowarzyszenia Ochrony Pracy, przewodniczącemu Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych, naczelnikowi Wydziału operacyjno-kontrolno-rozpoznawczego w Komendzie Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej, przewodniczącej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, przewodniczącemu Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność”, dyrektorowi Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Kompanii Węglowej SA, kierownikowi Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy w Instytucie Medycyny Pracy oraz sędzinie Sądu Najwyższego w stanie spoczynku. Uroczyste wręczenie nagród nastąpiło podczas wspólnej gali zorganizowanej dla uhonorowania także laureatów konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

3. Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”

Zainteresowanie programem wzrosło również dzięki zorganizowanemu w jego ramach ogólnopolskiemu konkursowi wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych pn. „Poznaj swoje prawa w pracy”. Przebiega on w trzech etapach: na poziomie szkolnym, wojewódzkim i ogólnokrajowym. Pierwsza edycja konkursu zakończyła się finałem ogólnopolskim 8 kwietnia 2014 r. w Pałacu Kultury i Nauki. W finale wzięło udział 47 uczniów, zwycięzców etapu regionalnego w 16 województwach. Uczestnicy reprezentowali bardzo wysoki poziom wiedzy – **średnia wyników z testu wyniosła 58,5 punktu na 70 możliwych**. Zwycięzcy otrzymali nagrody rzeczowe ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Wszyscy finaliści otrzymali dyplomy i przewodniki turystyczne po Polsce oraz upominki.

Od września 2014 r. (początek nowego roku szkolnego) w szkołach ponadgimnazjalnych rozpoczął się kolejny etap programu edukacyjnego i jednocześnie nowa edycja konkursu. Etap szkolny konkursu był realizowany przez **301 szkół**. Wzięło w nim udział niemal **8 tys. uczniów**. Do etapu regionalnego, który będzie rozgrywany już w 2015 r., zakwalifikowano 590 uczniów.

Państwowa Inspekcja Pracy corocznie występuje z propozycją włączenia się w działania edukacyjne z zakresu bhp i prawa pracy kierowane do studentów uczelni wyższych. Jednakże zainteresowanie szkół

wyższych jest znacznie mniejsze, niż ma to miejsce na poziomie szkół ponadgimnazjalnych. Jedynie w województwach warmińsko-mazurskim, świętokrzyskim i lubuskim nauczyciele akademicy mieli zajęcia z zakresu tematycznego programu z **6 tys. studentów**. W zajęciach prowadzonych na uczelniach wyższych przez inspektorów pracy wzięło udział we wszystkich województwach ponad 3,3 tys. studentów. Program realizowano w formie wykładów, prelekcji i seminariów, których tematyka ustalana była w zależności od charakteru uczelni. Zajęcia prowadzone przez przedstawicieli inspekcji pracy organizowano często dzięki współpracy ze studentami kołami naukowymi, organizacjami studenckimi, biurami karier oraz samorządem studenckim.

Zagadnienia bezpieczeństwa i ochrony pracy były popularyzowane wśród osób młodych przez okręgowe inspektoraty pracy również podczas *dni otwartych* w okręgowych inspektoratach pracy, *dni kariery* w szkołach i na uczelniach wyższych, kiermaszów dla młodzieży, pikników, konferencji, targów i giełd pracy oraz innych wydarzeń tematycznych organizowanych przez partnerów społecznych.

4. Konkurs „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy”

Celem konkursu o tytuł „**Najaktywniejszego zakładowego społecznego inspektora pracy**” jest upowszechnianie działalności społecznych inspektorów pracy w sferze ochrony pracy i praworządności w stosunkach pracy. Dzięki zaangażowaniu uczestników konkursu następuje systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w tych zakładach, w których mają możliwość działania. W ramach konkursu promowane są godne naśladowania wzorce i inicjatywy społecznych inspektorów pracy, których misją jest wspieranie inspektorów pracy w egzekwowaniu prawa pracy w przedsiębiorstwach. W 2014 r. w konkursie uczestniczyło 75 społecznych inspektorów pracy, spośród których wyłoniono 48 laureatów. Uroczyste wręczenie dyplomów nastąpiło w ramach gali podsumowujących działalność prewencyjną i promocyjną w okręgowych inspektoratach pracy.

5. Konkurs „Bezpiecznie od startu”

W roku 2014 odbyła się XIV edycja ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych. Konkurs jest organizowany we współpracy

ze Związkiem Rzemiosła Polskiego. Ma na celu popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Uczestnikami konkursu byli młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego, reprezentujący różne zawody, m. in.: murarza, tokarza, cukiernika, fryzjera, mechanika pojazdów samochodowych, kucharza, elektryka. Na etapie regionalnym do konkursu przystąpiło 576 uczniów z 26 izb rzemieślniczych, a do finału centralnego zakwalifikowało się 46 uczestników. Finaliści odpowiadali na pisemne pytania testowe z zakresu: prawnej ochrony i technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, przepisów przeciwpożarowych oraz zasad udzielania pierwszej pomocy. Poziom wiedzy uczestników jak co roku był bardzo wysoki, a zwycięzcy otrzymali nagrody rzeczowe i dyplomy.

6. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

Konkurs „Buduj bezpiecznie” upowszechnia *dobre praktyki* związane z bezpieczeństwem i higieną pracy na placach budów oraz inspirowanie wykonawców robót budowlanych do tworzenia bezpiecznych stanowisk pracy w procesie realizacji obiektów budowlanych.

Konkurs odbywa się na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy. W 2014 r. we wszystkich 16 województwach zgłoszono do konkursu łącznie 104 place budów, które poddane zostały kontrolom inspektorów pracy. Należy podkreślić, że budowy do konkursu zgłaszają te firmy, które realizują swoje projekty budowlane według wysokich standardów bezpieczeństwa pracy. W większości zgłoszone do konkursu budowy były reprezentowane przez generalnych wykonawców zrzeszonych w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Nagrody i wyróżnienia zostały przyznane wykonawcom, inwestorom i kierownikom budów, którzy prowadzili inwestycje dokładnie zaplanowane pod względem bezpieczeństwa wykonywanych robót i z poszanowaniem zdrowia i życia pracowników. Uwagę komisji konkursowych zwróciły: staranne przygotowanie realizacji prac na wysokości, prac w wykopach, wzorcowe wytyczenie dróg transportowych oraz miejsc składowania materiałów, efektywny system nadzoru oraz szkoleń pracowników i podwykonawców. Doceniono szczególnie opracowane i niepozostawiające wątpliwości interpretacyjnych plany BIOZ, na których podstawie podwykonawcy mogli łatwo przygotować instrukcje bezpiecznego wykonywania robót, a także inwesty-

cje budowlano-remontowe prowadzone w bezpieczny sposób na terenie działających zakładów pracy.

7. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”

W 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy po raz kolejny wspólnie z KRUS organizowała ogólnokrajowy konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” w kategorii gospodarstwa indywidualne. Nadrzędnym celem konkursu jest promocja zasad ochrony życia i zdrowia w gospodarstwach rolnych, a o znaczeniu i ważności tej inicjatywy świadczy objęcie konkursu honorowym patronatem Prezydenta RP. Realizowany od 12 lat konkurs cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem rolników, co potwierdza **liczba gospodarstw, które do tej pory uczestniczyły we wszystkich jego edycjach - łącznie ponad 15 tys.**

W 2014 r. do eliminacji regionalnych zgłoszonych zostało 960 uczestników. Inspektorzy PIP przeprowadzili **810 wizytacji** gospodarstw rolników biorących udział w rywalizacji o tytuł najbezpieczniejszego gospodarstwa. Ocenie konkursowej podlega m.in. stan budynków inwentarskich i gospodarczych, wyposażenie maszyn i urządzeń w osłony i zabezpieczenia, warunki obsługi i bytowania zwierząt oraz bezpieczeństwo stosowania środków ochrony roślin. Z re-

lacji inspektorów pracy wynika, że konkurs w istotny sposób przyczynia się do ograniczania zagrożeń wypadkowych w rolnictwie, ponieważ nieuczestniczący w nim rolnicy wprowadzają w życie *dobre praktyki* promowane w ramach konkursowych działań. Udział w tej rywalizacji jest dla rolników świadomą inwestycją w bezpieczeństwo własne i najbliższych. Przykłady *dobrych praktyk* wdrożonych w gospodarstwach laureatów wykorzystywane są podczas popularyzacji wiedzy o bezpiecznej pracy w rolnictwie, m.in. podczas szkoleń organizowanych przez PIP dla rolników.

Państwowa Inspekcja Pracy uczestniczyła również w organizacji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne 2014” w kategorii **zakładów rolnych**. Głównym organizatorem jest Agencja Nieruchomości Rolnych. W XII edycji konkursu uczestniczyły 43 zakłady rolne, zatrudniające ponad 4,7 tys. osób. Krajowa Komisja Konkursowa oceniając zakłady zgłoszone do finału, opierała się m.in. na informacjach ZUS, określających wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe. Przedsiębiorstwa rolne o najniższych wskaźnikach wypadkowych i kosztach ubezpieczeniowych były wizytowane i oceniane pod kątem zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

Uroczyste podsumowanie konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” oraz wręczenie nagród w obu kategoriach odbyło się podczas Międzynarodowej Wystawy Rolniczej Agro Show w Bednarach k. Poznania.

Wręczenie nagrody w konkursie „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”



Zastępca Głównego Inspektora Pracy Małgorzata Kwiatkowska składa gratulacje laureatowi wyróżnionemu nagrodą specjalną Głównego Inspektora Pracy

Za zasługi na rzecz popularyzacji problematyki ochrony pracy Główny Inspektor Pracy wyróżnił **24 dziennikarzy** reprezentujących centralną i lokalną prasę, radio i telewizję.

WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP, TARGI, WYSTAWY

Podczas realizacji działań prewencyjno-promocyjnych Państwowa Inspekcja Pracy **współpracowała** m.in. ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, stowarzyszeniami pracowników służby bhp, terenowymi organami administracji państwowej, organami samorządu terytorialnego. Przykładem współpracy ze związkami zawodowymi są szkolenia dla społecznych inspektorów pracy organizowane już po raz czwarty w ramach „Akademii SIP”. Celem tego projektu jest podnoszenie kwalifikacji społecznych inspektorów pracy biorących bezpośredni udział w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy oraz kształtowaniu bezpiecznych zachowań pracowników na stanowiskach pracy. Partnerami Akademii SIP są Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”, Rada OPZZ Województwa Śląskiego oraz Zarząd Wojewódzki FZZ w Katowicach. We współpracy z partnerami społecznymi zorganizowano również 3 ogólnopolskie konferencje dotyczące tematyki bezpieczeństwa pracy, pod hasłami:

- ✓ „Ograniczenie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w miejscu pracy – dobre praktyki” w Bydgoszczy,
- ✓ „Bezpieczny w pracy” w Rzeszowie,
- ✓ „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” w Łodzi.

W ramach **działalności wydawniczej** w 2014 r. zlecono do druku **74** tytuły. Wydrukowano ogółem **659 520** egzemplarzy ulotek, broszur i afiszy. Koszt druku wyniósł 684 494 zł. Spośród wielu tytułów 25 publikacji dotyczyło obszaru prawa pracy, 18 publikacji przybliżyło aspekty bezpieczeństwa i higieny pracy różnych branż i zawodów, a 16 wydawnictw przeznaczonych było dla sektora rolnictwa. Pozostałe publikacje miały charakter informacyjny lub zachęcający do udziału w inicjatywach przygotowanych przez PIP, głównie w programach prewencyjnych.

Na podstawie porozumienia o współpracy z ZUS trzy publikacje zostały dodatkowo wydrukowane ze środków funduszu prewencji wypad-

kowej. Egzemplarze pochodzące z tego dodruku zostały oddane do dyspozycji PIP. Wydawnictwa ukazujące się nakładem PIP są przygotowywane w taki sposób, aby były narzędziem wspierającym działania prewencyjne (np. listy kontrolne z komentarzem) oraz materiałem pomocniczym w działaniach kontrolnych. Broszury, ulotki i poradniki są udostępniane nieodpłatnie przez okręgowe inspektoraty pracy podczas szkoleń, kontroli i w czasie udzielania porad na stoiskach targowych. Część wydawnictw została udostępniona partnerom społecznym w celu dalszego rozpowszechniania.

Wszystkie broszury i ulotki publikowane w formie drukowanej zostały udostępnione do pobrania na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy jako pliki pdf.

Na szczególną uwagę zasługują: pakiet czterech wydawnictw dotyczących legalności zatrudnienia, zestaw list kontrolnych do realizacji przez pracodawców programów prewencyjnych, kompilacja 19 kart bhp promujących bezpieczną pracę na budowie, a także nowa seria omawiająca bezpieczne postępowanie się maszynami rolniczymi (w związku z II edycją Kampanii „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”). W 2014 r. nakładem Państwowej Inspekcji Pracy ukazała się również biografia Haliny Krahelskiej.

Ideę pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach oraz z poszanowaniem praw pracowniczych Państwowa Inspekcja Pracy upowszechnia również **na targach, wystawach oraz innych imprezach masowych i plenerowych**. Spotkania wystawców i zwiedzających są okazją do przybliżenia spraw związanych z ochroną człowieka w procesie pracy. Dotarcie do uczestników takich wydarzeń z przekazem jest tym łatwiejsze, że przygotowane przez PIP stoiska informacyjne i materiały edukacyjne związane są bezpośrednio z tematyką targów i wystaw. W 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy uczestniczyła w następujących wydarzeniach:

- Międzynarodowe Targi Budownictwa „BUDMA 2014” w Poznaniu, podczas których PIP zorganizowała konferencję „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – prace remontowe”,
- XX Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGROTECH 2014 w Kielcach, w trakcie których na stoisku PIP oraz za pośrednictwem mediów targowych promowana była kampania „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” w związku z rozpoczęciem drugiego etapu realizacji pod hasłem „Poznaj receptę na bezpieczną obsługę maszyn”,

- XVI Międzynarodowa Wystawa Rolnicza AGRO SHOW 2014 w Bednarach k. Poznania, podczas której na stoisku PIP organizowane były seminaria dotyczące problematyki bhp dla uczniów ze szkół rolniczych oraz konkursy dla rolników,
- Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2014 w Poznaniu, gdzie Państwowa Inspekcja Pracy wraz z partnerami zorganizowała konferencję panelową pn. „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w transporcie”.

VIII.

DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZ- ORGANIZACYJNA



1. Szkolenia kadry PIP oraz działalność Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu

Rozwój zawodowy pracowników, jeden z priorytetowych obszarów zarządzania w Państwowej Inspekcji Pracy, obejmuje działania ukierunkowane na podnoszenie poziomu kompetencji wszystkich grup pracowników urzędu. Przygotowana różnorodna oferta szkoleniowa umożliwiła kształtowanie właściwych umiejętności i postaw niezbędnych do realizacji misji i zadań PIP, doskonalenie wiedzy oraz specjalizację pracowników wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne.

Działalność szkoleniowa prowadzona była, podobnie jak w latach ubiegłych, w dwóch podstawowych formach: **aplikacji inspektorskiej i doskonalenia zawodowego**.

Zajęcia **aplikacji inspektorskiej**, przygotowującej do wykonywania zawodu inspektora pracy, realizowane były zgodnie z zasadami określonymi w zarządzeniu nr 50/09 Głównego Inspektora Pracy z dnia 13 sierpnia 2009 r. w sprawie określenia zakresu i trybu przeprowadzania aplikacji inspektorskiej w Państwowej Inspekcji Pracy. W Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu (OS PIP) do przyszłego zawodu przygotowano dwie grupy liczące w sumie 56 osób. Uprawnienia inspektora pracy uzyskało 26 uczestników aplikacji zainaugurowanej w 2013 r. Słuchacze drugiej grupy przystąpią do egzaminu w 2015 r.

Dla uczestników aplikacji inspektorskich w OS PIP opracowano kolejne wydawnictwa, które wzbogaciły biblioteczkę pomocy dydaktycznych o pozycje dotyczące najbardziej typowych zagrożeń występujących w procesie pracy oraz metodyki postępowania inspektora pracy w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości. Celem doskonalenia efektów w procesie przygotowania nowych kadr do realizacji zadań kontrolno-nadzorczych w Ośrodku Szkolenia PIP zapoczątkowano cykliczne spotkania wykładowców prowadzących zajęcia w ramach części teoretycznej aplikacji. Kontynuowano hospitacje tego etapu kształcenia oraz przeprowadzono kilkanaście wizyt konsultacyjnych w trakcie części praktycznej aplikacji inspektorskiej w okręgowych inspektoratach pracy.

Doskonalenie zawodowe pracowników PIP realizowane było w ramach przyjętego podziału na:

- **szkolenia centralne** – adresowane do pracowników wszystkich jednostek organizacyjnych PIP; ich tematyka wynika z przyjętego na dany rok planu szkoleń obejmującego tematy priorytetowe, ujęte w programie działania PIP oraz potrzeb

zgłoszonych przez kierownictwo; w tej grupie zawarte są również szkolenia specjalizacyjne;

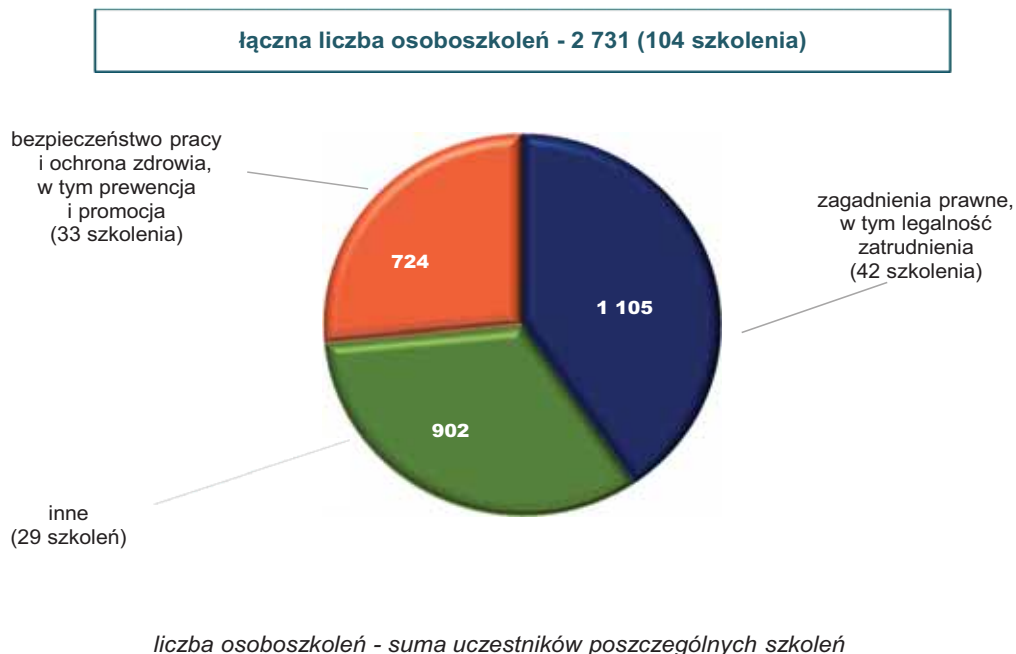
- **szkolenia wewnętrzne** – przeznaczone głównie dla konkretnej jednostki organizacyjnej i realizowane zgodnie z jej potrzebami;
- **szkolenia zewnętrzne** – skierowane do wybranych grup pracowników; w tej kategorii uwzględnia się specjalistyczne konferencje, sympozja i seminaria, szkolenia rynkowe oraz wynikające z zawartych przez PIP umów na dostawę towarów i usług.

Zgodnie z planem szkoleń centralnych przeprowadzono 104 szkolenia (dla blisko 1,5 tys. pracowników), w tym 93 zorganizował Ośrodek Szkolenia PIP (dla 1 451 osób). Tematyka szkoleń, w zasadniczej części skierowanych do inspektorów pracy, dotyczyła głównie zagadnień związanych z ustawową działalnością PIP i koncentrowała się na tematach z zakresu:

- **prawa, w tym legalności zatrudnienia** (np. wynagrodzenia, czas pracy, w tym czas pracy kierowców; prawna ochrona pracy w podmiotach leczniczych, w jednostkach samorządowych i służbie cywilnej; uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem; kontrola legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców; problematyka zwalczania handlu ludźmi i zapobiegania mu; umowy cywilnoprawne, powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy);
- **bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, w tym prewencji i promocji** (np. REACH i CLP oraz nanotechnologie; badanie wypadków przy pracy; najnowsze działania techniczne i organizacyjne w zakresie przeciwdziałania poważnym awariom przemysłowym oraz zagrożeniom lokalnym; zagrożenia związane z eksploatacją urządzeń energetycznych; wymagania zasadnicze dla maszyn i urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej; bezpieczeństwo chemiczne w zakładach pracy; zatrudnianie osób niepełnosprawnych; bhp w ochronie zdrowia i opiece społecznej; prewencja wypadkowa w rolnictwie indywidualnym; działania prewencyjne w zakładach budowlanych; przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych w pracy).

Plan szkoleń centralnych zawierał także ofertę dla innych grup pracowników PIP, w tym między innymi dla: pracowników udzielających porad prawnych, rzeczników prasowych, członków komisji dyscyplinarnych, administratorów bezpieczeństwa informacji i systemów informatycznych, informatyków, a także pracowników komórek księgowości, administracji, spraw osobowych oraz wykonujących zadania służby bhp.

Wykres 107. Udział pracowników PIP w szkoleniach centralnych – wg grup tematycznych



Źródło: dane PIP

Programy szkoleń centralnych opracowywane były przez przedstawicieli OS PIP we współpracy z właściwymi komórkami organizacyjnymi Głównego Inspektoratu Pracy. W realizacji szkoleń uczestniczyło prawie 240 wykładowców, z których większość stanowili pracownicy urzędu. Ponadto **kontynuowano współpracę z wykładowcami – ekspertami z innych organów nadzoru i kontroli, instytutów i urzędów**, m.in. Państwowej Straży Pożarnej, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Inspekcji Ochrony Środowiska, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Straży Granicznej, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera w Łodzi, Instytutu Przemysłu Organicznego. Zajęcia prowadzili także prokuratorzy, sędziowie, lekarze sądowi, pracownicy wyższych uczelni oraz przedstawiciele urzędów centralnych.

Spośród szkoleń centralnych **pięć zrealizowano wspólnie z przedstawicielami innych instytucji i urzędów**. Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową były tema-

tem spotkania szkoleniowego inspektorów pracy z prokuratorami. Problematyka zatrudniania osób niepełnosprawnych omawiana była wspólnie z przedstawicielami PFRON, a stosowanie regulacji dotyczących ochrony danych osobowych – było przedmiotem spotkania z GIODO. Natomiast na szkoleniach z udziałem Inspekcji Ochrony Środowiska i Państwowej Inspekcji Sanitarnej omawiano kompetencje i strategie wspólnych działań w zakresie nadzoru nad warunkami pracy.

Pracownicy ubiegający się o tytuł specjalisty uczestniczyli w realizowanych centralnie **szkoleniach doskonalących**, połączonych z możliwością odbycia specjalizacji (w zakresie 8 kierunków specjalizacji) oraz w szkoleniach mających formę samokształcenia kierowanego (w zakresie 8 kierunków specjalizacji). W wyniku pozytywnego złożenia egzaminu specjalizacyjnego tytuł specjalisty w 2014 r. uzyskało 42 starszych inspektorów pracy (15 - w zakresie prawa i 27 - w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia).

Dla kandydatów na głównych specjalistów przygotowano wykaz tematów prac specjalizacyjnych

VIII. DZIAŁALNOŚĆ WEWNATRZORGANIZACYJNA

(dla 17 kierunków specjalizacji). Tytuł głównego specjalisty uzyskało 8 starszych inspektorów pracy – specjalistów (1 osoba w zakresie prawa oraz 7 osób w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia).

Wzorem lat ubiegłych każde ze szkoleń centralnych oceniane było przez uczestników, z wykorzystaniem anonimowej ankiety badającej dobór tematów, wykładowców, materiały szkoleniowe oraz organizację zajęć. Dodatkowo, wyznaczeni opiekunowie szkoleń oceniali ich przebieg, zwracając szczególnie uwagę na zgłaszane przez uczestników problemy i wątpliwości wymagające rozstrzygnięcia w skali całego urzędu.

Najwyższe oceny uzyskały szkolenia połączone z zajęciami praktycznymi, w tym odbywające się na terenie zakładów pracy, m.in. z branży chemicznej, transportowej, meblarskiej, budowlanej, zajmujących się obróbką metali, a także w przedsiębiorstwie rolnym oraz gospodarstwie rybackim.

W jednostkach organizacyjnych PIP **szkoleniami wewnętrznymi** objęto ponad 2,1 tys. pracowników (ponad 13 tys. osoboszkoleń). W związku ze zmianą przepisów we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy odbyły się szkolenia z zakresu czasu pracy oraz uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Pozostałe tematy dotyczyły m.in.: współpracy z prokuraturą, zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, kontroli zagadnień z zakresu legalności zatrudnienia, badania wypadków przy pracy, bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych oraz udostępniania informacji publicznej.

W **szkoleniach zewnętrznych** uczestniczyło 500 pracowników PIP (ponad 850 osoboszkoleń). W tej kategorii znaczącą grupę stanowili uczestnicy szkoleń realizowanych w ramach zawartych przez GIP umów na dostawę towarów i usług (obsługa systemów: finansowo-księgowego w PIP, antywirusowego oraz zarządzania sprzętem i oprogramowaniem w PIP; łącznie 349 osoboszkoleń).

- Ponadto pracownicy PIP uczestniczyli m.in. w:
- szkoleniach z zakresu budżetu zadaniowego, realizowanych przez Ministerstwo Finansów w ramach projektu pn. „Wdrażanie budżetu zadaniowego u wszystkich dysponentów środków budżetowych w latach 2008-2012”, współfinansowanego ze środków EFS, w zakresie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki;
 - szkoleniach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji migrantów na rynku pracy w Polsce, realizowanych w ramach projektu „Prawa migrantów w praktyce”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu na rzecz

Integracji Obywateli Państw Trzecich, organizowanych przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji w partnerstwie z MSW i PIP;

- spotkaniu szkoleniowym przedstawicieli Straży Granicznej i PIP nt. współpracy organów w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP, współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Powrotów Imigrantów, Projekt 4/14/EFPI/2012 „Wzmocnienie efektywności działań w zakresie powrotów wykonywanych przez Straż Graniczną, w tym współdziałanie z innymi instytucjami – część IV”;
- szkoleniu nt. zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, organizowanym przez Biuro Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych w MPiPS;
- zorganizowanej przez Ośrodek Szkolenia PIP, przy merytorycznej współpracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy we Wrocławiu, konferencji pt. „Czynniki rakotwórcze i mutagenne w środowisku pracy”, której tematyka wynikała bezpośrednio z zaleceń Rady Ochrony Pracy dotyczących podjęcia działań (w tym edukacyjnych) w celu ograniczenia narażenia pracowników na substancje chemiczne, ich mieszaniny oraz czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagenym.

Na uwagę zasługuje również przygotowana przez Ośrodek Szkolenia PIP, wspólnie z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, konferencja pt. „Stres w pracy? Nie dziękuję”, w której wzięło udział 150 osób. Nową i ciekawą inicjatywą OS PIP była debata „Kuźnia idei”, której temat dotyczył w 2014 r. efektywnych form szkolenia i ich wpływu na bezpieczeństwo pracy.

Ponadto w 2014 r. OS PIP przeprowadził **16 szkoleń z zakresu szeroko pojętej ochrony pracy skierowanych do partnerów społecznych**, w tym 9 szkoleń, w których uczestniczyło 286 społecznych inspektorów pracy, przedstawicieli pracowników przedsiębiorstw oraz służby bhp z branż o wysokim stopniu zagrożeń w procesie pracy, tj. budowlanej, energetycznej, chemicznej, drzewnej oraz górnictwa, a także 6 szkoleń dla partnerów społecznych dużych organizacji związkowych (OPZZ, NSZZ „Solidarność”, Forum Związków Zawodowych), w których uczestniczyło 209 osób.

W Ośrodku Szkolenia PIP zakończono prace nad materiałami szkoleniowymi dla społecznych inspektorów pracy, które zostały przekazane przedstawicielom wszystkich organizacji związkowych, członkom Rady Ochrony Pracy, struk-

turom związkowym oraz wykładowcom prowadzącym szkolenia dla tej grupy uczestników.

Warto odnotować, że w 2014 r. zakończono prace nad *projektem zarządzenia Głównego Inspektora Pracy w sprawie rozwoju zawodowego pracowników Państwowej Inspekcji Pracy*. Nowa regulacja wprowadza jednolitą organizację procesu zarządzania rozwojem zawodowym.

2. Informatyzacja PIP

Państwowa Inspekcja Pracy realizując zadania ustawowe, prowadzi systematycznie prace, których celem jest wspieranie działalności narzędziami informatycznymi. Dzięki pracom nad stworzeniem jednolitej struktury sieciowo-sprzętowej (od 2010 r.) możliwa jest realizacja kolejnych projektów IT. W tym zakresie należy odnotować wdrożenie systemu zarządzania infrastrukturą sprzętowo-programową (2014 r.) umożliwiającego obsługę wszystkich jednostek organizacyjnych urzędu.

Kolejnym projektem wspierającym działalność PIP jest wdrożenie systemu elektronicznego obiegu dokumentów. Ze względu na złożoność zagadnienia urząd przyjął kilkuletni okres realizacji. We wcześniejszych latach zostały przeanalizowane procesy związane z obiegiem dokumentacji w jednostkach organizacyjnych oraz określono wymogi techniczne. W 2014 r. przeprowadzono postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego i zawarto umowę na budowę ww. systemu wraz z siecią podkładową (sieć PIP WAN). Odebrano również I etap tej umowy (Dokument Otwarcia Projektu) i prowadzono analizę przedwdrożeniową. Zgodnie z postanowieniami ww. umowy system ma zostać wdrożony w jednostkach organizacyjnych inspekcji pracy do 20 grudnia 2015 r., a nowa sieć ma być oddana do użytkowania do końca marca 2016 r.

Jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z przyjętym planem, zostały wyposażone w niezbędny sprzęt komputerowy (laptopy, komputery PC i urządzenia wielofunkcyjne) oraz oprogramowanie.

IX.

WSPÓŁPRACA
KRAJOWA
I MIĘDZY-
NARODOWA

911

1. Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy

Ważną płaszczyzną realizacji ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2014 była kontynuacja i intensyfikacja współpracy z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także instytucjami badawczymi. Współdziałanie służyło rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony

pracy i ukierunkowane było na doskonalenie przepływu i wykorzystywanie informacji posiadanych przez poszczególne urzędy i instytucje. Podejmowane działania wynikały z przyjętego Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy, jak również zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, sejmowych Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny.

Państwowa Inspekcja Pracy w roku sprawozdawczym **zawiadomiła** właściwe organy i urzędy o wynikach 15,7 tys. kontroli. Ponadto na **wniosek** zainteresowanych stron przeprowadzono 4,3 tys. kontroli, a **wspólnie** z innymi organami – 738.

Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy

(wybrane dane liczbowe)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Rok									
Organy władzy wykonawczej	6	2	0	151	186	146	253	263	271
Samorząd terytorialny	7	6	2	332	220	241	1 383	1 342	1 281
Najwyższa Izba Kontroli	0	0	0	5	2	3	5	2	2
Urzędy górnicze	18	29	2	12	7	5	31	20	5
Urząd Dozoru Technicznego	10	7	4	10	17	9	1 245	1 041	964
Państwowa Inspekcja Sanitarna	24	10	9	197	182	247	328	301	255
Inspekcja Ochrony Środowiska	17	18	13	10	23	17	39	44	43
Państwowy nadzór budowlany	31	24	11	30	31	27	319	349	306
Inspekcja Transportu Drogowego	0	0	0	6	12	9	38	53	29
Państwowa Straż Pożarna	21	12	11	13	19	10	96	109	98
Policja	189	161	90	392	318	241	641	388	284
Prokuratura	10	7	5	84	99	72	342	292	362
Urzędy celne	10	2	1	150	165	191	77	18	2
Straż Graniczna	114	133	92	61	44	43	251	193	157
Urzędy pracy	4	1	0	620	596	531	639	353	244
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	6	2	0	323	238	201	1 614 +233*	1 447 +214*	1 092 +263*
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	3	4	1	1 474**	1 460*	1 775**

Zródło: dane PIP

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

** zawiadomienia kierowane przez PIP zgodnie z *ustawą o systemie oceny zgodności*

KOMISJE SEJMOWE I SENACKIE

W roku sprawozdawczym kierownictwo oraz pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w **15** posiedzeniach **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których prezentowano informacje związane z realizacją ustawowych zadań urzędu. Na styczniowym posiedzeniu Komisja rozpatrzyła przedstawiony przez Głównego Inspektora Pracy **Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2014 r.** Podczas kolejnych posiedzeń prezentowane były informacje Głównego Inspektora Pracy dotyczące **efektów kampanii prewencyjnej „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” w 2013 r.**, a także **działań nadzorczo-kontrolnych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prewencji wypadkowej.** Komisja wysłuchała również informacji Głównego Inspektora Pracy o wynikach **kontroli przeprowadzonych w 2013 r. w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz umów terminowych.** Na forum Komisji przedstawiona była również informacja **o nielegalnym zatrudnieniu w Polsce – w świetle wyników działalności kontrolno-nadzorczej w latach 2007-2013**, informacja dotycząca **wyników kontroli egzekwowania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych**, jak również informacja o **wynikach kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach leczniczych w 2013 r.** Ponadto przedmiot obrad Komisji stanowiły **wyniki kontroli w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy wykonywaniu prac związanych z pozyskiwaniem drewna.**

Kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyło w posiedzeniach **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których rozpatrzono i zaopiniowano dla Komisji Finansów Publicznych **sprawozdanie z wykonania budżetu państwa** za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r. wraz z analizą Najwyższej Izby Kontroli w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy – dochody i wydatki. Rozpatrzono również i zaopiniowano dla Komisji Finansów Publicznych rządowy projekt ustawy budżetowej na rok 2015 w części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy – dochody i wydatki.

Na wspólnym posiedzeniu **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Komisji Polityki Społecznej i Rodziny** rozpatrzono Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r. wraz ze stanowiskiem Rady Ochrony Pracy.

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w posiedzeniach **Podkomisji stałej do spraw rynku pracy, Komisji Polityki Społecznej i Rodziny rozpatrującej rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw**, a także w posiedzeniach **Podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego, Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach rozpatrującej poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.**

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli także udział w **24** posiedzeniach innych **sejmowych komisji, podkomisji i komisji nadzwyczajnych**, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, a także w **11** posiedzeniach **komisji senackich.**

RADA OCHRONY PRACY

W 2014 r. odbyło się **12** posiedzeń plenarnych **Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej**, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu.

Wśród rozpatrywanych przez Radę tematów znalazły się takie zagadnienia, jak:

- ✓ ocena pracy i warunków zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- ✓ ocena narażenia zawodowego pracowników na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy;
- ✓ bezpieczeństwo i higiena pracy w transporcie;
- ✓ ocena jakości szkoleń w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
- ✓ sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.;
- ✓ czynniki psychospołeczne w środowisku pracy i związane z nimi ryzyko zawodowe;
- ✓ dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne w pracy;
- ✓ identyfikacja obszarów o największym ryzyku wypadku przy pracy i przestrzeganie w nich przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- ✓ program wsparcia z funduszu wypadkowego na rzecz poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach o wysokim poziomie ryzyka;

- ✓ czas pracy;
- ✓ rejestracja przyczyn i skutków wypadków przy pracy;
- ✓ nielegalne zatrudnienie w Polsce w świetle wyników działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy;
- ✓ umowy cywilnoprawne oraz umowy terminowe w stosunkach pracy;
- ✓ program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2015.

Zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy formułowane w *stanowiskach* odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, jak również innych zagadnień będących przedmiotem obrad Rady, znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez urząd działaniach nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych.

W 2014 r. Główny Inspektor Pracy i Prokurator Generalny podpisali Porozumienie aktualizujące dotychczasowy dokument w sprawie **współdziałania Prokuratury z Państwową Inspekcją Pracy**. Współpraca ma na celu skuteczne zwalczanie i zapobieganie przestępczości przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, w szczególności w zakresie naruszania praw pracowniczych, nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, głównych zagrożeń w zakładach pracy, a także w kontekście bieżących problemów występujących w czasie dochodzeń powypadkowych. W ramach porozumienia obie instytucje powiadamiają się wzajemnie o zaistnieniu śmiertelnego, zbiorowego lub ciężkiego wypadku przy pracy oraz o zaistnieniu okoliczności, w której wypadek spowodował zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego.

Współpraca na zasadach określonych w Porozumieniu zaowocowała realizacją takich przedsięwzięć, jak:

- wspólne spotkanie szkoleniowe zorganizowane w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową oraz wybranych zagadnień z zakresu prawa pracy (w tym związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi);
- spotkanie kierownictwa okręgowych inspektoratów pracy z przedstawicielami prokuratur apelacyjnych i okręgowych, w czasie którego omawiano w szczególności kwestie współdzia-

łania w zakresie ścigania przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową;

- szkolenie dla inspektorów pracy prowadzone przez prokuratorów oraz szkolenie dla prokuratorów prowadzone przez inspektorów pracy;
- regularne spotkania upoważnionych przedstawicieli okręgowych inspektoratów pracy z prokuratorami prokuratur okręgowych, pełniącymi funkcje koordynatorów ds. współpracy z Państwową Inspekcją Pracy; w czasie spotkań dyskutowano o zagadnieniach dotyczących interpretacji prawa karnego materialnego i procesowego; ponadto omawiano problemy występujące w bieżącej współpracy inspektorów pracy i prokuratorów.

W ramach **współpracy z wymiarem sprawiedliwości** inspektorzy pracy uczestniczyli w specjalistycznych szkoleniach prowadzonych przez sędziów, które poświęcone były w szczególności postępowaniu w sprawach o wykroczenia oraz postępowaniu karnemu. W czasie szkoleń omawiano najczęstsze problemy, z jakimi spotykają się inspektorzy pracy jako oskarżyciele publiczni w toku czynności wyjaśniających oraz postępowania sądowego. Ponadto, podobnie jak w latach ubiegłych, inspektorzy PIP brali udział w rozprawach sądowych zarówno w charakterze oskarżycieli publicznych, jak i świadków. Udostępniali również sądom dokumentację pokontrolną do wykorzystania w toczących się postępowaniach.

W roku sprawozdawczym kontynuowany był cykl dwustronnych **spotkań szkoleniowych** zainicjowanych przez Głównego Inspektora Pracy, które odbywały się w **Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu**. Przyjęta formuła spotkań szkoleniowych doskonaliła współpracę z partnerami porozumień poprzez wzajemną wymianę doświadczeń oraz podejmowanie działań w celu rozwiązania problemów, szczególnie w obszarach należących do wspólnego zakresu aktywności poszczególnych urzędów. W 2014 r. odbyło się pięć spotkań szkoleniowych, w których uczestniczyli inspektorzy pracy ze wszystkich okręgowych inspektoratów pracy. Poza opisanym wcześniej spotkaniem szkoleniowym z przedstawicielami Prokuratury Generalnej zorganizowane zostały dwustronne spotkania z przedstawicielami:

- Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Na spotkaniu omówiono szczegóły współpracy dotyczącej zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz podniesienia efektywności i skuteczności prowadzonych działań kontrolno-nadzorczych;

- Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Spotkanie poświęcone było w szczególności problematyce ochrony danych osobowych w działalności kontrolnej organów inspekcji pracy;
- Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Tematem spotkania była ochrona zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiska pracy;
- Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska. Spotkanie było płaszczyzną do dyskusji i wymiany doświadczeń na temat doskonalenia praktycznych form współdziałania urzędów w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska.

W ramach współpracy z **Rzecznikiem Praw Obywatelskich** w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania (*ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*) Główny Inspektorat Pracy poinformował Rzecznika Praw Obywatelskich o napływających skargach dotyczących dyskryminacji, o kontrolach PIP i innych działaniach na rzecz równego traktowania oraz akcjach popularyzujących tematykę równościową wśród pracodawców i pracowników.

Rzecznik Praw Obywatelskich poparł działania Głównego Inspektora Pracy zmierzające do umożliwienia inspektorom pracy realizacji uprawnień decyzyjnych w zakresie oceny zasadności umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Konsekwentna współpraca PIP oraz Rzecznika, który także występował w tej sprawie do Ministra Pracy i Polityki Społecznej, doprowadziła do opracowania przez Ministerstwo *projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o emeryturach pomostowych*.

Projektowane zmiany powinny umożliwić organom PIP dokonywanie wiążących ustaleń i ocen w zakresie spełniania przez określone stanowisko pracy wymogów przewidzianych w *ustawie o emeryturach pomostowych* i w konsekwencji nakazanie umieszczenia go w wykazie stanowisk, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a pracownika zatrudnionego na takim stanowisku - w wymaganej przepisami ewidencji.

W ramach współpracy z **województwami inspektoratami transportu drogowego** (WITD) stosowano utrwaloną już w latach poprzednich formę bieżącej wymiany informacji o prowadzo-

nych kontrolach oraz o wpływających skargach. Wymiana informacji miała na celu wyeliminowanie jednoczesnego prowadzenia przez oba uprawnione organy kontroli w tych samych firmach. Ponadto prowadzono bieżące konsultacje zmierzające do wyjaśnienia wątpliwości interpretacyjnych dotyczących przepisów o czasie jazdy i odpoczynku kierowców.

Inspektorzy pracy wspólnie z przedstawicielami wojewódzkich inspektoratów transportu drogowego prowadzili również w ramach działań prewencyjno-promocyjnych szkolenia dla przewoźników. Tematyka szkoleń dotyczyła czasu jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz zagrożeń związanych z wykonywaniem transportu drogowego.

Współpraca polegała również na informowaniu właściwych inspektoratów (WITD) o ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowościach będących poza zakresem działania PIP, np. o wykonywaniu transportu drogowego bez wymaganej licencji; podejrzeniu dokonania ingerencji w pracę urządzenia rejestrującego lub cyfrowego urządzenia rejestrującego zainstalowanego w pojeździe, wskutek której nastąpiła zmiana wskazań urządzenia w zakresie prędkości pojazdu, aktywności kierowcy lub przebytej drogi; przypadkach popełnienia przez kierowców wykroczeń w związku z prowadzeniem pojazdu z naruszeniem przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, obowiązujących przerwach i odpoczynku (w sytuacji gdy przedsiębiorca zapewnił właściwą organizację i dyscyplinę pracy ogólnie wymaganą w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, umożliwiającą przestrzeganie przez kierowców przepisów).

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy współuczestniczyli w 2014 r. w **spotkaniu z reprezentantami konsorcjum (Polimex Mostostal SA, Mostostal Warszawa, Rafako, Alstom Power Sp. z o.o.)** zorganizowanym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu. Spotkanie dotyczyło realizacji największej inwestycji w Europie w moce wytwórcze tj. budowy bloków energetycznych w Elektrowni Opole. Inspektorzy pracy podzielili się z inwestorami doświadczeniami, jakie przez pięć lat zdobyli na inwestycjach związanych z projektem EURO 2012 w Polsce i na Ukrainie. Omówione zostały wymagania w zakresie bezpieczeństwa pracy stawiane przez generalnego wykonawcę oraz oczekiwania i wymagania ze strony PIP – wynikające z planowanego nadzorowania inwestycji. Podczas spotkania liderzy konsorcjum zadeklarowali przyjęcie założeń i standardów wypracowanych podczas nadzoru nad Euro 2012. Nadzór nad inwe-

stycją będzie sprawował specjalistyczny zespół składający się z inspektorów pracy i ekspertów.

Okręgowe inspektoraty pracy w ramach popularyzacji ochrony pracy w roku sprawozdawczym prowadziły intensywne **działania prewencyjne i promocyjne**, w szczególności polegające na organizowaniu różnego rodzaju kampanii, konkursów, konferencji, spotkań i szkoleń. Za przykład działania na poziomie regionu może służyć zorganizowanie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie, przy współpracy z Politechniką Rzeszowską, **Ogólnopolskiej Konferencji „Bezpieczny w pracy”**. Konferencja skierowana była przede wszystkim do pracodawców, pracowników i ich bezpośrednich przełożonych, zatrudnionych w sektorach o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych, w szczególności w przemyśle przetwórczym. Wśród prelegentów znaleźli się m.in. przedstawiciele: Państwowej Inspekcji Pracy, Politechniki Rzeszowskiej, Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Urzędu Dozoru Technicznego, Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy.

Ponadto Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przy współudziale Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach oraz Stowarzyszenia Prawników Administracji Publicznej zorganizował po raz kolejny **konferencję naukową „Świadczenie pracy jako przedmiot zobowiązania umownego”**, w której udział wzięli m.in. przedstawiciele prokuratur i sądów. Celem konferencji była wymiana poglądów, opinii i doświadczeń pracodawców, pracowników, kadry naukowo-dydaktycznej, przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości, organów ścigania, związków zawodowych, biegłych i praktyków w zakresie zagadnień dotyczących sposobu nawiązywania stosunków pracy, trybu ich rozwiązywania, zobowiązań i praw wynikających z umów o pracę, odpowiedzialności z tytułu naruszenia praw osób wykonujących pracę zarobkową. Zwierczeniem konferencji było wydanie publikacji „Świadczenie pracy jako przedmiot zobowiązania umownego – część II”.

Współpraca z **partnerami instytucjonalnymi i społecznymi** Państwowej Inspekcji Pracy ma duże znaczenie, ponieważ wzmacnia przekaz i pozytywnie wpływa na poziom skuteczności działań prewencyjnych i promocyjnych, realizowanych zarówno centralnie, jak i na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy.

W ramach współpracy z **instytutami badawczymi** Państwowa Inspekcja Pracy w roku 2014 angażowała się w liczne inicjatywy, projekty i konferencje naukowe, w których udział specjalistów PIP miał na celu rozwój współpracy oraz wzbogacanie merytorycznej strony przedsięwzięć. W roku sprawozdawczym przedstawiciele urzędu uczestniczyli w seminariach organizowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB). Wzorem lat ubiegłych cykl poświęcony był ocenie wyników zakończonych projektów i zadań w ramach III już etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” oraz problematyce dotyczącej metod oceny i ograniczania zagrożeń w środowisku pracy. Współpraca z CIOP-PIB polegała również na kontynuowaniu utrwalonej formuły udziału specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy w posiedzeniach Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy. Ponadto reprezentanci PIP uczestniczyli w pracach:

- ✓ Rady ds. Certyfikacji działającej w Instytucie Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego, szczególnie w zakresie dotyczącym maszyn budowlanych,
- ✓ Rady programowej „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032”, koordynowanej przez Ministerstwo Gospodarki,
- ✓ Forum Współpracy w zakresie nadzoru nad chemikaliami, koordynowanym przez Główny Inspektorat Sanitarny.

W 2014 r. w ramach współpracy z Urzędem Ochrony Konkurencji i Konsumentów specjaliści z Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w pracach Komitetu Sterującego ds. Nadzoru Rynku, a w szczególności w pracach dotyczących *projektu nowej ustawy o systemie zgodności*.

2. Współpraca międzynarodowa

Rok 2014 upłynął pod znakiem przedsięwzięć wynikających z członkostwa Polski w Unii Europejskiej i organizacjach międzynarodowych zajmujących się szeroko rozumianą ochroną pracy. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała także postanowienia umów bilateralnych o współpracy i wymianie informacji z partnerami zagranicznymi. Wiązało się to z udziałem w licznych międzynarodowych wydarzeniach popularyzujących sprawdzone rozwiązania i *dobre praktyki* innych inspekcji. Inicjatywy w tym zakresie podejmowano zarówno na poziomie centralnym, jak i regionalnym.

Współpraca z instytucjami międzynarodowymi

Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) skupia szefów inspekcji pracy UE/EOG. Należy do niego również kierownictwo PIP. Każdego roku przedstawiciele inspekcji biorą udział w dwóch posiedzeniach plenarnych, które są okazją do międzynarodowego dialogu, wymiany doświadczeń oraz konsultowania działań wspólnotowych na rzecz ochrony pracy.

W maju Główny Inspektor Pracy uczestniczył w 66. posiedzeniu Komitetu SLIC w Atenach (Grecja). Dzień Tematyczny zorganizowany został pod hasłem „Zaangażowanie pracowników w zarządzanie bhp w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Skuteczne działania i ich implikacje dla strategii i praktyk inspekcji pracy”. W czasie konferencji zwrócono uwagę m.in. na fakt, że aktywny udział pracowników w decyzjach dotyczących ich zdrowia i bezpieczeństwa ma kluczowe znaczenie dla szeroko rozumianej prewencji w miejscu pracy.

W wyniku decyzji podjętych na forum Komitetu w 2015 r. przedstawiciele PIP zaangażowani będą w prace nowo powstałych Grup Roboczych SLIC:

- ✓ ds. przygotowania ogólnoeuropejskiej kampanii w 2016 r. pn. „Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników agencji pracy tymczasowej”,
- ✓ ds. organizacji Dnia Tematycznego na Łotwie.

W listopadzie w Rzymie odbyło się 67. Posiedzenie Plenarne SLIC oraz Dzień Tematyczny pn. „**Elastyczna praca jako alternatywna forma zatrudnienia i środki w walce z rozprzestrzenianiem się niepewnego zatrudnienia bez żadnych gwarancji**”. Przedstawione zostały wyniki kwestionariusza dotyczącego działań inspekcji pracy wobec pracowników podejmujących nietypowe formy zatrudnienia, takie jak praca tymczasowa, praca w systemie zmianowym, w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca osób samozatrudnionych. W programie konferencji znalazła się prezentacja eksperta PIP dotycząca polskich doświadczeń w zakresie przestrzegania prawa wobec pracowników tymczasowych.

W czasie obrad plenarnych ukonstytuował się zespół ds. oceny systemu inspekcji pracy w Portugalii, któremu przewodniczy przedstawiciel urzędu. Wizyta oceniająca odbędzie się w drugiej połowie 2015 r.

W roku sprawozdawczym, zgodnie z harmonogramem SLIC, przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy zaangażowani byli w działania Grup Roboczych SLIC do spraw:

- ✓ przeglądu działań SLIC,

- ✓ egzekwowania prawa wspólnotowego,
- ✓ projektu systemu wymiany informacji (KSS),
- ✓ oceny systemu inspekcji pracy w Finlandii,
- ✓ transgranicznego egzekwowania prawa,
- ✓ dyrektywy maszynowej (MACHEx),
- ✓ przygotowania Dnia Tematycznego we Włoszech.

W styczniu w Luksemburgu odbyły się międzynarodowe warsztaty z udziałem członków Grupy Roboczej SLIC ds. przygotowania kampanii pn. „Poślizgnięcia i upadki na tym samym poziomie”, inaugurujące ww. kampanię. Podsumowanie działań odbędzie się w trakcie konferencji w Estonii w 2015 r.

W ramach **Programu Wymiany Inspektorów Pracy**, realizowanego przez Komitet SLIC i finansowanego ze środków Komisji Europejskiej, zorganizowano 2 wyjazdy studyjne:

- ✓ do Turku w Finlandii w celu zaznajomienia inspektorów pracy z metodyką pracy fińskich organów kontroli w odniesieniu do narzędzi oraz metod prewencji i zwalczania nierejestrowanego zatrudnienia w Finlandii,
- ✓ do Malmö w Szwecji w celu zgromadzenia informacji na temat działalności kontrolnej i prewencyjnej Szwedzkiego Urzędu Środowiska Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sektora budowlanego.

Dodatkowo, w ramach Programu Wymiany SLIC, do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie przyjechała z wizytą inspektor pracy z Finlandii, specjalizująca się w kontrolach związanych z pracą wykonywaną przez cudzoziemców.

Przedstawiciele PIP uczestniczyli również w stałych inicjatywach centralnych o tematyce technicznej w ramach współpracy administracyjnej, tj. spotkaniach Grup Roboczych oraz **Grup Współpracy Administracyjnej (ADCO)** do spraw: dyrektywy o środkach ochrony indywidualnej (89/686/EWG), dyrektywy maszynowej (2006/42/WE), dyrektywy dot. urządzeń dźwigowych (95/16/WE), dyrektywy o prostych zbiornikach ciśnieniowych (87/404/EWG) i urządzeniach ciśnieniowych (97/23/WE).

W związku z objęciem przez Polskę przewodnictwa w Grupie Współpracy Administracyjnej (ADCO) ds. dyrektywy maszynowej w drugiej połowie roku w Krakowie odbyło się spotkanie, w którym wzięło udział 32 przedstawicieli organów ds. nadzoru rynku maszyn z 17 państw członkowskich UE, jednego kraju kandydującego oraz dwóch krajów EFTA. Uczestnicy dokonali wymiany doświadczeń z zakresu rozstrzygania problemów związanych z konkretnymi maszynami w poszczególnych krajach. Dużo uwagi poświęcono m.in. podgrupie NO-

MAD zajmującej się badaniem zgodności informacji dot. hałasu (zawartych w dokumentacji technicznej) z wymogami dyrektywy maszynowej. Zwierczeniem pracy podgrupy jest projekt przewodnika adresowanego do producentów maszyn, wyjaśniającego zagadnienia hałasu maszynowego, podstawowe błędy popełniane przez producentów maszyn na etapie pomiarów emisji hałasu oraz obowiązki ciążyące na producencie maszyn w tym zakresie.

Zgodnie z dotychczasową praktyką przedstawiciel urzędu brał udział w pracach Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników funkcjonującego przy Komisji Europejskiej. Służyło to nie tylko dalszemu poznawaniu doświadczeń i *dobrych praktyk* europejskich służb inspekcyjnych w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, ale także usprawnieniu współpracy administracyjnej w obszarze stosowania dyrektywy 96/71/WE.

W czerwcu przedstawiciele PIP uczestniczyli w XVIII spotkaniu **Międzynarodowej Sieci Instytutów Szkoleniowych w Dziedzinie Pracy (RIIFT)**. Dyskusja koncentrowała się wokół zagadnienia „**Mobilność międzynarodowa a ochrona pracowników – działania instytutów szkoleniowych i administracji pracy na rzecz ochrony pracowników migrujących**”. W trakcie spotkania zaprezentowane zostały doświadczenia dotyczące ochrony pracowników migrujących. Wskazano także na potrzebę współpracy z inspekcjami partnerskimi w zakresie wymiany informacji o pracownikach delegowanych.

Również w czerwcu delegacja PIP wzięła udział w 14. Kongresie **Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI)**, który odbył się w Genewie pod hasłem „Profesjonalizm, partnerstwo i jakość działań: Tworzenie skutecznej inspekcji pracy na całym świecie”. Z zainteresowaniem spotkała się prezentacja na temat inicjatyw partnerskich w działalności kontrolnej i prewencyjnej PIP, przygotowana przez przedstawicieli urzędu.

Współpraca z inspekcjami poszczególnych krajów UE/EOG

Zacieśnianiu współpracy z organami inspekcyjnymi **Republiki Słowackiej** służyła marcowa wizyta przedstawicieli tamtejszego Krajowego Inspektoratu Pracy w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. Założeniem spotkania było poznanie systemów kształcenia i szkolenia kadry inspektorskiej w Polsce i na Słowacji. Zagadnienia związane z kontrolą legalności zatrudnienia i pracy niezadeklarowanej w obydwu krajach omówiono z kolei podczas wizyty stu-

dyjnej przedstawicieli PIP w Koszycach i Preszowie.

W maju z oficjalną wizytą w Polsce przebywała delegacja **norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy**. Przedmiotem spotkania zorganizowanego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku była problematyka działań na rzecz Polaków migrujących zarobkowo na teren Królestwa Norwegii.

W ramach współpracy z **bułgarską inspekcją pracy** w czerwcu zorganizowano w Warszawie spotkanie, którego tematem przewodnim były *dobre praktyki* dotyczące m.in. oceny ryzyka zawodowego.

W związku z niesłabnącym zainteresowaniem Polaków podejmowaniem pracy na terenie Królestwa Niderlandów, w szczególności za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej – Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała współpracę z **holenderskimi służbami inspekcji pracy**, a także z Ambasadą Królestwa Niderlandów w Warszawie. We wrześniu 2014 r. w Warszawie przedstawiciel PIP brał udział w XXIV Sesji Konferencji Utrechckiej, gdzie w ramach dyskusji w grupie roboczej poświęconej kwestiom pracowniczym omawiano nowe zjawiska na rynku pracy dotyczące pracowników delegowanych, kompetencje obu urzędów wynikające z przyjęcia w maju 2014 r. dyrektywy 2014/67/WE, tzw. dyrektywy wdrożeniowej, a także wspólne działania informacyjno-edukacyjne na rzecz osób migrujących zarobkowo z Polski do Holandii. W listopadzie 2014 r. w Głównym Inspektoracie Pracy gościła delegacja z Ministerstwa Spraw Socjalnych i Zatrudnienia Królestwa Niderlandów. W trakcie spotkania omawiano m.in. kwestie współpracy między urzędami w zakresie delegowania pracowników i migracji zarobkowych z Polski do Holandii.

O problemach polskich obywateli świadczących pracę w **Niemczech**, a zwłaszcza o legalności zatrudnienia i delegowaniu pracowników, rozmawiano podczas spotkania z przedstawicielami Generalnej Dyrekcji ds. Finansów West z Kolonii, które odbyło się w październiku w Głównym Inspektoracie Pracy.

W tym samym miesiącu przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczył w międzyresortowym spotkaniu **duńskich** i polskich ekspertów rynku pracy, koordynowanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, w trakcie którego omawiano m.in. kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy polskich pracowników zatrudnionych w Danii. Strona polska i duńska wyraziły poparcie dla inicjatywy pogłębienia współpracy między organami inspekcji pracy obu krajów m.in. poprzez prowadzenie wspólnych działań informacyjno-edukacyjnych skierowanych do Polaków pracujących w Danii.

Mając na celu m.in. ochronę praw cudzoziemców świadczących pracę w Polsce, Państwowa Inspek-

cja Pracy, wraz z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Międzynarodową Organizacją ds. Migracji, kontynuowała w 2014 r. projekt „**Prawa migrantów w praktyce**”, współfinansowany z Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich. W roku sprawozdawczym rozpoczęła się także druga edycja projektu: „**Prawa migrantów w praktyce 2**”. W obu edycjach działań projektowych PIP współuczestniczyła w realizacji kampanii informacyjnej w Polsce, Armenii, na Ukrainie i Białorusi oraz w Wietnamie poprzez udzielanie wsparcia merytorycznego osobom obsługującym punkty kontaktowe (infolinie) w sprawach dotyczących zasad i warunków podejmowania pracy na terytorium Polski.

Zgodnie z postanowieniami porozumień zawartych na poziomie centralnym, w październiku w Krakowie, odbyło się **spotkanie trójstronne przedstawicieli służb inspekcyjnych z Polski, Belgii i Luksemburga**, poświęcone kwestiom delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Zwrócono uwagę m.in. na konieczność zwiększenia skuteczności i wydajności współpracy pomiędzy biurami łącznikowymi, w szczególności w zakresie zwalczania nieuczciwej konkurencji i dumpingu socjalnego.

Nastąpiło również zacieśnienie współpracy dwustronnej PIP z **Francją**. W październiku Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu przyjął grupę kandydatów na inspektorów pracy z francuskiego Krajowego Instytutu Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (INTEFP). Mieli oni okazję poznać funkcjonowanie polskiego systemu inspekcji pracy, zagadnienia związane z delegowaniem obywateli polskich na terenie Unii Europejskiej oraz problemy Polski jako kraju przyjmującego. Podsumowaniu wiedzy, którą przyszli francuscy inspektorzy zdobyli w Polsce, służyło seminarium z udziałem delegacji z Polski, zorganizowane pod koniec października w siedzibie INTEFP w Marcy l'Etoile k. Lyonu. W tym samym miesiącu przedstawiciele PIP wzięli udział w szkoleniu w Instytucie INTEFP, gdzie zapoznali się z praktycznymi rozwiązaniami stosowanymi w działalności francuskiej inspekcji pracy w zakresie ustawowych kompetencji i współpracy z partnerami społecznymi, a także zasadami delegowania pracowników oraz informowania ich i pracodawców o warunkach zatrudnienia na terenie UE.

Kolejną inicjatywą była realizacja **projektu transgranicznego pn. „Miejsce pracy Call Center – teraźniejszość i przyszłość. Transgraniczna wymiana doświadczeń”**, przy zaangażowaniu przedstawicieli Okręgowych Inspektoratów Pracy w Zielonej Górze i Poznaniu. Przedsięwzięcie realizowane było w ramach porozumienia part-

nerskiego zawartego pomiędzy PIP a Viadrina School of Management przy Europejskim Uniwersytecie we Frankfurcie nad Odrą. Odbyły się dwa spotkania na terenie Niemiec oraz jedno w Poznaniu. Umożliwiły one wymianę doświadczeń na temat warunków pracy i sytuacji prawnej branży call center w różnych krajach europejskich.

W ramach regionalnej współpracy międzynarodowej we wrześniu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyło się **spotkanie z przedstawicielami norweskich mediów**, prowadzonych przez tamtejsze organizacje związków zawodowych. Norwescy dziennikarze zainteresowani byli przede wszystkim doświadczeniami Państwowej Inspekcji Pracy ze współpracy z organami inspekcji w Norwegii oraz problemami zgłaszanymi do PIP przez obywateli polskich świadczących pracę na terenie Norwegii. W październiku natomiast odbyła się wizyta studyjna delegacji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w siedzibie **estońskiej inspekcji pracy** w Tallinie, w trakcie której dokonano wymiany doświadczeń związanych z działalnością kontrolno-nadzorczą w przemyśle morskim i stoczniowym oraz z zapobieganiem wypadkom przy pracy w tych sektorach.

We wrześniu, na wniosek kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, w miejscu budowy mostu granicznego na rzece Poprad odbyło się spotkanie, w czasie którego ustalono prowadzenie wspólnych działań nadzorczych nad bezpieczeństwem prac przez **inspektorów polskich i słowackich**. Zapadła decyzja o objęciu budowy stałym nadzorem prewencyjnym. W ramach podpisanego w 2010 r. porozumienia o współpracy z Inspektoratem Pracy w Koszycach, podczas wzajemnych wizyt w Polsce i na Słowacji, oba urzędy wymieniały doświadczenia wynikające z prowadzonej działalności kontrolnej i prewencyjnej.

W październiku inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu uczestniczyli w **roboczej wizycie w Instytucie ds. Pracy i Zdrowia w Dreźnie**. Zapoznali się z działalnością Instytutu w zakresie prewencji wypadkowej oraz z zagadnieniami ochrony zdrowia i pracy.

Udział w międzynarodowych projektach, konferencjach i seminariach

Wzorem poprzednich dwóch lat Państwowa Inspekcja Pracy brała udział w realizacji europejskiego projektu współfinansowanego ze środków UE pn. „**Działania w zakresie delegowania pracowników. Szkolenie metodą „Learning by**

doing – nauka przez działanie”, koordynowane przez francuski Instytut INTEFP. Celem projektu – w którym uczestniczyli przedstawiciele instytucji publicznych i partnerów z 14 państw UE (Belgia, Estonia, Finlandia, Francja, Irlandia, Włochy, Hiszpania, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Holandia, Polska, Portugalia, Rumunia) – było stworzenie sieci ekspertów krajowych specjalizujących się w problematyce delegowania pracowników, a także usprawnienie współpracy administracyjnej w sprawach dotyczących zatrudnienia transgranicznego, m.in. poprzez wymianę doświadczeń i wspólnie realizowane kontrole warunków pracy pracowników delegowanych.

W maju przedstawicielka PIP wzięła udział w seminarium pn. „**Inspektorzy pracy i eksperci o systemach zarządzania bhp i bezpiecznym usuwaniu azbestu**”, zorganizowanym w Budapeszcie przez Europejską Federację Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW) i Europejską Federację Przemysłu Budowlanego (FIEC). Wydarzenie poświęcone było zagadnieniom nadzoru nad bezpiecznym usuwaniem azbestu w krajach UE oraz roli systemów zarządzania bhp w podnoszeniu bezpieczeństwa w zakładach pracy.

W czerwcu odbyło się coroczne spotkanie Europejskiej Grupy Inspekcyjnej (EEP) w zakresie **Zamkniętego Użycia i Zamierzonego Uwolnienia Organizmów Genetycznie Zmodyfikowanych (GMO)** w Malmö, z udziałem przedstawicielki PIP. Zaprezentowano praktyczne podejście do kontroli z uwzględnieniem przepisów unijnych oraz kierunki działań prowadzonych w Europie w zakresie zamkniętego użycia organizmów genetycznie zmodyfikowanych. Kontynuacją tego przedsięwzięcia było uczestnictwo w międzynarodowej kontroli w Instytucie Chemii Organicznej i Biochemii Politechniki w Pradze, zorganizowanej w październiku przez Czeski Instytut Ochrony Środowiska dla członków EEP ds. GMO z Danii, Holandii, Polski, Słowacji i Szwajcarii.

Innym przejawem aktywności naszego urzędu na arenie międzynarodowej był udział delegacji PIP w październikowej konferencji pn. „**Polsko-niemiecki dialog – bezpieczeństwo i higiena pracy**”, która odbyła się we Frankfurcie nad Odrą. Tematyka obrad dotyczyła wymiany doświadczeń polskiej i niemieckiej inspekcji pracy w obszarach zagrożeń w miejscu pracy (biologicznych i obciążeń psychicznych), czasu pracy i usuwania azbestu.

Również w październiku ekspert PIP uczestniczył w konferencji pod hasłem „**Łączenie sił w walce z handlem ludźmi**”, zorganizowanej w Wiedniu przez Federalne Ministerstwo Spraw Europejskich, Integracji oraz Spraw Zagranicznych w związku z corocznymi obchodami **Europejskiego Dnia Walki z Handlem Ludźmi**.

W listopadzie w Štrecskim Plesie przedstawiciel urzędu wziął udział w corocznym spotkaniu pn. „**Nowe trendy w dziedzinie bhp**”, podczas którego zaprezentowane zostały nowoczesne kierunki, procedury prewencyjne i doświadczenia z zakresu bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego. Polski prelegent przedstawił działania prewencyjne PIP, w tym kampanie informacyjne, oraz działalność dydaktyczno-szkoleniową.

Zaangażowanie przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy w międzynarodowe wydarzenia przekłada się na stałe poszerzanie wiedzy i popularyzację *dobrych praktyk* w obszarach szczególnie istotnych z punktu widzenia realizowanych zadań. Dotyczy to zarówno poprawy stanu przestrzegania prawa pracy, propagowania kultury bezpieczeństwa, ograniczenia skali zagrożeń zawodowych, jak i zdobycia nowych doświadczeń w takich dziedzinach, jak nanotechnologia, ergonomia. Zgromadzone doświadczenia posłużą optymalizacji programów działania oraz doskonaleniu metod pracy i narzędzi stosowanych przez urząd.

X.

OCENA
ROZWIĄZAŃ
PRAWNYCH,
WNIOSKI
LEGISLACYJNE
ORAZ
OPINIOWANIE
PROJEKTÓW
AKTÓW
PRAWNYCH

1. Ocena rozwiązań prawnych

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)

- **przepisy działu VI znowelizowane ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 896)**

Przepisy działu VI Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym od 23 sierpnia 2013 r. były przedmiotem wstępnej analizy przedstawionej w *Sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.* Po półtorarocznym okresie obowiązywania rozwiązań należy stwierdzić, że zgłoszone wówczas zastrzeżenia zachowują aktualność zarówno w świetle obserwacji poczynionych podczas kontroli, jak i pytań pracodawców i pracowników dotyczących prawidłowego stosowania przepisów.

Przede wszystkim należy powtórzyć, że stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego nie podlega żadnym ograniczeniom, natomiast nadzór nad prawidłowością jego wprowadzenia polega wyłącznie na sprawdzeniu, czy zachowano odpowiedni tryb. Wprawdzie ustawodawca ograniczył prawo stosowania elastycznych form czasu pracy do przypadków uzasadnionych „przyczynami obiektywnymi, technicznymi bądź dotyczącymi organizacji pracy”, ale przesłanki te zostały określone tak ogólnie, że nie jest możliwa ocena ich zaistnienia przez inspektorów pracy (problem ten był sygnalizowany już na etapie prac legislacyjnych). Ustawodawca w tym zakresie ograniczył się jedynie do powtórzenia zapisów dyrektywy 2003/88/WE o niektórych aspektach czasu pracy. Przepisy dyrektywy mają jednak charakter bardzo ogólny, wymagają uszczegółowienia w przepisach krajowych, ponieważ są praktycznie nieweryfikowalne.

Obecnie stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego jest możliwe w każdym systemie czasu pracy, a dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy może być odpowiednio przedłużony. Ustawodawca zauważa wprawdzie zagrożenie dla stanu zdrowia pracujących wynikające z przedłużonego okresu rozliczeniowego, ale jedynie ogólnie zastrzega, że jego stosowanie nie może naruszać zasad bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Nie definiuje jednak tego pojęcia (które nie pojawia się w innych przepisach prawa pracy; nie jest więc jasne, jak powinno być rozumiane).

Nadal inspektorzy sygnalizują zgłaszane przez pracodawców oraz pracowników wątpliwości w za-

kresie sposobu wyłaniania przedstawicieli pracowników uprawnionych do zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 150 § 3 pkt 1 Kp. Przepisy nie określają tego trybu, odwołując się do praktyki przyjętej u danego pracodawcy. Sprowadza się ona w wielu przypadkach do wyznaczania przedstawicieli pracowników przez pracodawcę, jak również wymuszania na pracownikach wielokrotnego powtarzania wyborów w celu wybrania osoby skłonnej podpisać porozumienie o treści narzuconej przez pracodawcę.

Jako wadę omawianych przepisów należy wskazać także brak zobowiązania pracodawców do informowania pracowników o treści zawartych porozumień i w konsekwencji o długości okresu rozliczeniowego. Uwaga ta odnosi się również do wprowadzenia tzw. ruchomego czasu pracy.

Zasadne byłoby także unormowanie możliwości wypowiedzenia porozumień, o których mowa w art. 139 § 3 i art. 150 § 3 Kodeksu pracy, w przypadku gdy zostały one zawarte na czas nieokreślony (lub określenia innego sposobu wyeliminowania ich z obrotu prawnego). Wydaje się bowiem, że jeżeli wypowiedaniu podlegają porozumienia zbiorowe o daleko donioślejszym znaczeniu, tj. układy zbiorowe pracy (natomiast art. 241⁷ § 4 Kodeksu pracy, przewidujący „nierozwiązywalność” postanowień wynikających z raz zawartego układu, uznany został za sprzeczny z Konstytucją RP oraz z umowami międzynarodowymi), to tym bardziej wypowiedaniu podlegać powinny porozumienia przywołane na początku akapitu.

pozytywnie należy ocenić wprowadzenie obowiązku sporządzania rozkładów czasu pracy poszczególnych pracowników. Jednakże rozwiązanie to należy uznać za niewystarczające, na co zwracano uwagę już w roku poprzednim. Kontrole prowadzone w 2014 r. potwierdzają, iż konieczne jest unormowanie dopuszczalności i trybu dokonywania zmian rozkładów, a także określenie terminu informowania o tych zmianach pracowników. Ponadto dla umożliwienia oceny prawidłowości rozliczania czasu pracy (i co za tym idzie - prawidłowości ustalenia wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą) nie tylko przez inspektorów pracy, ale także i sądy rozstrzygające spory ze stosunku pracy, konieczne jest wprowadzenie obowiązku przechowywania harmonogramów. Dotyczy to głównie tych systemów czasu pracy, w których praca wykonywana jest w różnych dniach w zmiennym wymiarze godzinowym – wówczas brak wiedzy o planowanym dobowym wymiarze czasu pracy uniemożliwia ustalenie, czy wystąpiły godziny nadliczbowe.

Wśród stron stosunków pracy wiele wątpliwości generuje niekonsekwentnie i niejednolicie użyta terminologia, np. używanie określeń: „rozkład czasu pracy danego pracownika” (art. 129 § 3), „rozkład czasu pracy” (art. 129 § 4 – wprowadzenie do wyliczenia oraz art. 129 § 4 pkt 2 i 3), „rozkład czasu pracy pracownika” (art. 129 § 4 pkt 1) oraz „indywidualny rozkład czasu pracy” (art. 129 § 4 pkt 4). Wątpliwości pojawiają się zwłaszcza na gruncie art. 129 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy w zakresie, w jakim przepis ten stanowi, że „pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy”.

Ponadto wątpliwości mogą budzić przewidziane w art. 129 § 4 Kodeksu pracy wyjątki, gdzie pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy. Oprócz problemu dotyczącego pracowników wykonujących prace w ramach zadaniowego czasu pracy, omówionego w ubiegłorocznym *Sprawozdaniu*, pojawiły się problemy z właściwym stosowaniem art. 129 § 4 pkt 3 Kp. Chodzi o sytuacje, w których pracodawca na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ Kp (tzw. ruchomy czas pracy). Warto podkreślić, że w przypadku ustalenia takiego rozkładu w trybie art. 150 § 5 w związku z art. 140¹ § 1 Kp, co do zasady będzie on przewidywał różne (zmiennie w czasie) dni i godziny pracy pracownika. Zatem samo wprowadzenie ruchomego rozkładu czasu pracy nie powinno automatycznie zwalniać pracodawcy z obowiązku ustalenia harmonogramu czasu pracy pracownika. Takie zwolnienie może dotyczyć tylko stanów faktycznych, w których stosuje się dla poszczególnych pracowników rozkład czasu pracy, przewidujący pracę w określonych godzinach w oznaczonych dniach lub rozkład przewidujący przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy. Brak rozkładu czasu pracy w przypadku różnych godzin pracy zaplanowanych przez pracodawcę w poszczególnych dniach może spowodować, iż pracownik nie będzie informowany z odpowiednim wyprzedzeniem, w jakie dni i w jakich godzinach powinien świadczyć pracę.

Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy pozytywnie oceniają możliwość odpracowywania wyjść prywatnych, jednak i w tym zakresie zgłaszano do inspekcji szereg wątpliwości, przede wszystkim dotyczących możliwości stosowania tego rozwiązania w przypadku pracowników niepełnosprawnych oraz odpracowania wyjścia przed skorzystaniem ze zwolnienia.

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.)

Doświadczenia inspektorów pracy prowadzących kontrole z zakresu zatrudnienia tymczasowego pozwalają na wskazanie rozwiązań prawnych skutkujących negatywnymi zjawiskami na rynku pracy. Głównym problemem podnoszonym przez inspektorów jest brak regulacji prawnych, które uznawałyby za wykroczenia naruszenie następujących przepisów niniejszej ustawy:

- art. 2 pkt 3 – określającego pracę tymczasową jako wykonywanie zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika;
- art. 8 – w którym ustanowiony został zakaz pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy; pracy na stanowisku, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku lub na stanowisku, na którym w ciągu ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nietyczących pracownika;
- art. 20 – normującego dopuszczalny okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika.

Istotną kwestię stanowi nieuwzględnienie w ustawie obowiązku prowadzenia przez pracodawcę użytkownika rejestru wypadków przy pracy pracowników tymczasowych, którzy świadczą na jego rzecz pracę. W obecnym stanie prawnym tylko na agencji jako pracodawcy pracownika tymczasowego spoczywa obowiązek prowadzenia rejestru wypadków przy pracy. Należy jednak zauważyć, że takie rozwiązanie powoduje, iż inspektor PIP prowadząc kontrolę u pracodawcy użytkownika, nie ma wiedzy o wypadkach pracowników tymczasowych, do których doszło w danym zakładzie pracy.

Wątpliwości budzi treść art. 17 ww. ustawy określającego zasady nabywania przez pracownika tymczasowego prawa do urlopu wypoczynkowego. W przepisie został użyty przez ustawodawcę zwrot o

niejasnym znaczeniu - „pozostawanie w dyspozycji”. Może być on utożsamiany zarówno z czasem faktycznego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, jak i traktowany jako okres, na który pracownik tymczasowy został formalnie skierowany przez agencję zatrudnienia do pracodawcy użytkownika.

Negatywnie należy ocenić treść art. 20 ww. ustawy określającego limity zatrudnienia pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika. Zgodnie z interpretacją Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazany przepis nie dotyczy pracownika tymczasowego, który został skierowany do pracy u jednego pracodawcy użytkownika po kolei przez kilka różnych agencji pracy tymczasowej. Praktycznym skutkiem takiej interpretacji przepisu jest pozostawanie przez osoby wykonujące tego typu pracę „stałymi” pracownikami tymczasowymi danego pracodawcy użytkownika, tj. bez możliwości zatrudnienia na podstawie kodeksowej umowy o pracę.

Przywołaną ustawę stosuje się również – choć w bardzo ograniczonym zakresie – do osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych. Z doświadczeń kontrolnych inspekcji pracy wynika potrzeba dalszego rozszerzenia zastosowania przepisów ustawy określających specyfikę zatrudnienia tymczasowego, tj. art. 2 pkt 3 (zawierającego definicję pracy tymczasowej) oraz art. 20 (wyznaczającego maksymalny czas świadczenia pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika) wobec osób, z którymi zostały zawarte umowy prawa cywilnego.

2. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy

Główny Inspektor Pracy, realizując swoje uprawnienia określone w art. 18 ust. 1 pkt 5 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, skierował do właściwych ministrów **8 wniosków legislacyjnych**.

Wnioski zawierały propozycje wydania nowych przepisów, jak też nowelizacji już istniejących aktów prawnych.

Do **Ministra Pracy i Polityki Społecznej** skierowano wniosek o podjęcie inicjatywy ustawodawczej mającej na celu nowelizację niżej wskazanych przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.):

- art. 14 ust. 2 – poprzez nałożenie na pracodawcę użytkownika obowiązku prowadzenia rejestru wypadków pracowników wykonujących na jego rzecz pracę tymczasową;

- art. 17 ust. 1 – poprzez doprecyzowanie zasad nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego pracowników tymczasowych oraz ustalania wymiaru tego urlopu;
- art. 20 ust. 1 – poprzez ustanowienie zakazu powierzania wykonywania pracy tymczasowej temu samemu pracownikowi tymczasowemu na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy (albo po upływie 36 kolejnych miesięcy w przypadku pracy tymczasowej wykonywanej w ramach zastępstwa za nieobecnego pracownika), niezależnie od liczby agencji pracy tymczasowej kierujących pracownika do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika w ww. okresie;
- art. 26 ust. 2 – poprzez wprowadzenie obowiązku odpowiedniego stosowania wobec osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej przepisów art. 2 pkt 3 (ustawowa definicja pracy tymczasowej) i art. 20 (dopuszczalny okres kierowania pracownika tymczasowego do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika);
- art. 27 – poprzez uznanie za wykroczenia naruszeń przepisów popełnianych przez osobę prowadzącą agencję pracy tymczasowej lub pracodawcę użytkownika (ewentualnie osobę działającą w jego imieniu), które polegają na kierowaniu pracownika tymczasowego do pracy lub powierzeniu mu:
 - pracy, o której mowa w art. 8 (tj. pracy szczególnie niebezpiecznej, pracy na stanowisku, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku lub na stanowisku, na którym w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników);
 - prac niezgodnych z art. 2 pkt 3 (tzn. zadań: o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika);

- pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres dłuższy niż określony w art. 20.

Z inicjatywy Ministra Pracy i Polityki Społecznej 13 listopada 2014 r. odbyło się spotkanie poświęcone kompleksowemu przeglądowi zgłoszonych propozycji zmian przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, w którym uczestniczyli zaproszeni autorzy wniosków legislacyjnych, w tym m.in. przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy i organizacji zrzeszających agencje pracy tymczasowej, a także reprezentanci związków zawodowych, pracodawców oraz Ministerstwa Gospodarki. Efektem spotkania było powołanie zespołu ekspertów w celu analizy postulatów, wskazania wspólnych propozycji oraz poszukiwania rozwiązań możliwych do zaakceptowania przez podmioty zainteresowane zmianami w regulacjach prawnych dotyczących pracy tymczasowej. Opierając się na pracach zespołu, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zobowiązało się do przygotowania propozycji zmian w przepisach *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, a także w przepisach innych ustaw, regulujących szeroko rozumianą problematykę pracy tymczasowej.

Do **Ministra Pracy i Polityki Społecznej** wystąpiono także o uregulowanie w Kodeksie pracy zasad dokonywania zmian rozkładów czasu pracy, co pozwoliłoby na usunięcie wątpliwości powstałych po nowelizacji art. 129 Kodeksu pracy, która weszła w życie z dniem 23 sierpnia 2013 r.

W odpowiedzi Minister Pracy i Polityki Społecznej poinformował, że regulacje w tym zakresie, w tym również określające, z jakim wyprzedzeniem zmiany te mogą być dokonywane, powinny być zawarte w przepisach wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy, np. w regulaminie pracy lub obwieszczeniu. Mając na względzie, że pojawiające się wątpliwości związane z możliwością dokonywania zmian rozkładu czasu pracy są możliwe do rozstrzygnięcia w ramach obowiązujących przepisów prawa, Minister nie przewiduje w tym zakresie zmian w przepisach Kodeksu pracy.

Ponadto mając na uwadze problemy z realizacją przyznanego inspektorom pracy ustawowego uprawnienia do nakazania pracodawcy:

- umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych* (Dz. U. Nr 237, poz. 1656, z późn. zm.),
- wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonanego wpisu w tej ewidencji,

będące następstwem orzecznictwa sądów administracyjnych ukształtowanego w wyniku odwołań od decyzji inspektorów pracy w powyższym przedmiocie, do **Ministra Pracy i Polityki Społecznej** skierowano wniosek o podjęcie działań legislacyjnych, które doprowadziłyby do jednoznacznego określenia – czy inspektorzy pracy mają prawo do dokonywania ustaleń merytorycznych w zakresie wykonywania przez pracowników pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, czy też ich uprawnienia ograniczają się jedynie do kontroli zgodności pomiędzy opracowanym przez pracodawcę wykazem a ewidencją pracowników, za których powinna być odprowadzana składka na Fundusz Emerytur Pomostowych.

W odpowiedzi na wystąpienie Minister Pracy i Polityki Społecznej przedstawił projekt zmiany *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.) rozszerzający uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli kwalifikowania przez płatników składek prac jako prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu przepisów *ustawy o emeryturach pomostowych*.

Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej przedstawiono też wniosek o dokonanie zmian w art. 229 § 8 Kodeksu pracy pozwalających na wydanie nowego rozporządzenia regulującego problematykę badań przesiewowych w kierunku boreliozy w ramach badań okresowych dla pracowników leśnictwa. Jednocześnie powrócono do wniosku z dnia 19 grudnia 2013 r. o zmianę § 4 *rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy* (Dz. U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm.), którego realizacja została uwarunkowana koniecznością zmiany art. 229 § 8 Kodeksu pracy.

W odpowiedzi Minister Pracy i Polityki Społecznej poinformował, że *ustawa z dnia 7 listopada 2014 r. o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej* (Dz. U. poz. 1662) wprowadza modyfikację treści art. 229 Kodeksu pracy w sposób umożliwiający dokonanie przez Ministra Zdrowia zmiany lub wydanie nowego *rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy*.

Do **Ministra Zdrowia** zgłoszono wniosek w sprawie podjęcia prac legislacyjnych w celu uwzględnienia we wskazówkach metodycznych (grupa IV

„Inne czynniki biologiczne” pkt 6e) stanowiących załącznik 1 do *rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy* (Dz. U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm.) - badań przesiewowych w kierunku boreliozy w zakresie badań okresowych dla pracowników leśnictwa narażonych na czynnik biologiczny „*Borrelia burgdorferi*”.

W odpowiedzi Minister Zdrowia poinformował, że dokonanie zmiany będzie możliwe m.in. po uprzednim wprowadzeniu zmian w art. 229 § 8 Kodeksu pracy.

Do **Ministra Środowiska** skierowano wniosek o podjęcie prac legislacyjnych mających na celu uwzględnienie w *rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej* (Dz. U. Nr 161, poz. 1141) zagadnień dotyczących:

- ramowego programu szkolenia operatorów pilarek (w tym określenia minimalnej liczby godzin zajęć teoretycznych i praktycznych), o których mowa w § 21 oraz § 22 ww. rozporządzenia;
- określenia zasad i warunków prowadzenia szkolenia operatorów pilarek w celu podnoszenia lub uzupełnienia umiejętności i kwalifikacji zawodowych, o których mowa w § 23 ww. rozporządzenia.

W odpowiedzi Minister Środowiska poinformował, że nowelizacja przedmiotowego rozporządzenia zostanie przeprowadzona w najbliższym możliwym terminie po zakończeniu nowelizacji *ustawy z 28 września 1991 r. o lasach* (Dz. U. z 2014 r. poz. 1153).

Ministrowi Rolnictwa i Rozwoju Wsi został przedstawiony wniosek o podjęcie prac legislacyjnych mających na celu uchylene w całości *rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 14 listopada 1952 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w zakładach przetwórstwa rybnego* (Dz. U. Nr 47, poz. 317), gdyż zawarte w nim przepisy nie są adekwatne do rozwiązań stosowanych we współczesnych zakładach przetwarzania ryb i owoców morza.

Ministrowi Rolnictwa i Rozwoju Wsi zgłoszono również wniosek dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 10 marca 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy uboju zwierząt i przetwórstwie mięsa* (Dz. U. Nr 25, poz. 226), w zakresie:

- dostosowania przepisów rozporządzenia do nowych technologii występujących w procesach produkcji;

- doprecyzowania zasad bezpiecznej pracy na stanowiskach związanych z użyciem ostrych narzędzi, w tym noży.

Minister nie ustosunkował się do powyższych wniosków.

Główny Inspektor Pracy, kierując się sugestią członków Komisji GIP ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie, skierował też na ręce **Ministra Edukacji Narodowej** wystąpienie dotyczące rozpatrzenia możliwości podjęcia przez Ministerstwo działań zmierzających do wprowadzenia do programów nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych (kształcących uczniów na kierunkach rolniczych) nowego, wydzielonego przedmiotu dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wystąpienie było podyktowane troską o bezpieczeństwo młodych ludzi, którzy w przyszłości podejmą pracę w rolnictwie oraz sektorach pokrewnych. Jako uzasadnienie wniosku wskazano, że rolnictwo jest jednym z tych sektorów gospodarki narodowej, w których odnotowuje się największą liczbę wypadków przy pracy. Edukacja w zakresie bhp w ramach zajęć szkolnych miałyby przyczynić się do zdobycia i utrwalenia wiedzy dotyczącej zagrożeń zawodowych w rolnictwie oraz sposobów ich ograniczania i/lub eliminacji. Miałyby to bezpośrednie przełożenie na kreowanie pozytywnych postaw i kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród przyszłych rolników.

W odpowiedzi na wystąpienie Minister poinformował, że konkretne programy nauczania zawodów akceptuje w danej szkole jej dyrektor na wniosek nauczycieli. Nauczyciele opracowują programy nauczania samodzielnie, ale mogą też proponować programy nauczania opracowane przez innych autorów. Wskazał również, że większość nauczycieli poszczególnych zawodów stoi na stanowisku, że w programach nauczania nie należy wyodrębniać przedmiotu „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, lecz przekazywać wiedzę z tego zakresu w trakcie realizowania podstaw programowych poszczególnych przedmiotów zawodowych. Odpowiednia wiedza przekazywana jest uczniom przed rozpoczęciem ćwiczeń stwarzających zagrożenie, w czasie instruktażu poprzedzającego każde zajęcia praktyczne oraz na kolejnych stanowiskach roboczych w trakcie odbywania praktyk zawodowych. Ponadto zdaniem dydaktyków znacznie lepsze efekty w kształtowaniu kultury bezpiecznych zachowań w środowisku pracy można osiągnąć poprzez przeplatanie treści wszystkich przedmiotów zawodowych tematyką z zakresu bhp. Tym samym Ministerstwo nie widzi konieczności wprowadzenia odrębnego przedmiotu z tego zakresu do programów nauczania szkół rolniczych.

3. Opiniowanie projektów aktów prawnych

W 2014 r. zaopiniowano ogółem **43 projekty aktów prawnych**, w tym:

- 16 ustaw
- 20 rozporządzeń, w tym:
 - 15 Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
 - 1 Ministra Zdrowia,

- 3 Ministra Gospodarki,
- 1 Ministra Infrastruktury i Rozwoju,
- 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady,
- 5 innych.

Zgłoszone propozycje i uwagi uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.

XI.

PODSUMOWANIE
I WNIOSKI

W obszarze **bezpieczeństwa i higieny pracy** działania PIP w 2014 r. koncentrowały się na eliminowaniu lub przynajmniej istotnym ograniczeniu zagrożeń w miejscu pracy. Stąd wśród głównych zadań znalazły się kontrole branż i zakładów charakteryzujących się szczególnie dużym ryzykiem zawodowym – występowaniem czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadków.

Kontynuowany był program **wzmoczonego nadzoru** w wybranej grupie zakładów przemysłowych charakteryzujących się bardzo wysokim poziomem zagrożeń. W 2014 r. objęto nim 53 zakłady. W przekroczeniu norm higienicznych zatrudnione były tam również osoby w wieku przedemerytalnym (kobiety powyżej 55 i mężczyźni powyżej 60 roku życia). W stosunku do roku poprzedniego w nadzorowanych zakładach osiągnięto poprawę m.in. w zakresie przygotowania pracowników do pracy, organizacji transportu wewnątrzzakładowego, dostosowania maszyn do wymogów bhp. W rezultacie w większości z nich nastąpił postęp w ograniczaniu zagrożeń. Można oczekiwać, że dalsze wielokierunkowe działania w tej grupie zakładów pozwolą na ugruntowanie pozytywnych tendencji. Inspektorzy pracy zwrócą uwagę na aktywność pracodawców w procesie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz włączenie się pracowników w ten proces.

Działania kontrolno-nadzorcze prowadzono również **w innych zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy, również o cechach powtarzalnych**. Wyniki rekontroli wskazują na progres w każdym z porównywanych zagadnień. W zakładach wdrożono środki zmniejszające ryzyko, także w odniesieniu do zdarzeń, które zaistniały w przeszłości. Jest to warte podkreślenia, bowiem większość tych zakładów charakteryzowała się znacznymi zagrożeniami wypadkowymi wiążącymi się z obsługą maszyn oraz samym procesem technologicznym.

Intensywnym monitoringiem objęto **budownictwo**. Inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 5,3 tys. kompleksowych kontroli prac budowlanych. Wiele nieprawidłowości dotyczyło prac na rusztowaniach, które - zwłaszcza przy pracach krótkoterminowych - wykonywały osoby bez kwalifikacji. Z reguły oznaczało to pracę na wadliwie zmontowanych rusztowaniach, bez odpowiednich poręczy ochronnych, pomostów roboczych oraz pionów komunikacyjnych. Ponadto, mimo iż prace na wysokości należą do najbardziej niebezpiecznych, ujawniono uchybienia polegające na braku środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej. Niezgodnie z przepisami prowadzono też roboty ziemne.

Małe firmy częściej stosują tańsze technologie i niechętnie wprowadzają nowe (i bezpieczne) rozwiązania. Znacznie mniej niedociągnięć inspektorzy pracy stwierdzili tam, gdzie budowy realizowały specjalistyczne firmy, z dobrze funkcjonującymi służbami bhp. Wobec dużych inwestycji przyjęto zasadę cyklicznych spotkań z inwestorami, projektantami i wykonawcami na poszczególnych etapach planowania i prowadzenia prac budowlanych. Ścisłe współpracowano przy tym z wiodącymi przedsiębiorstwami budowlanymi działającymi w ramach Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Uchybienia ujawniono **w podziemnych zakładach górniczych, gdzie kontrolowane były również firmy świadczące usługi górnicze na rzecz poszczególnych kopalń**. Dotyczyły one niewłaściwego stanu technicznego dróg i przejść oraz urządzeń transportowych i wentylacyjnych. W sposób nieprawidłowy organizowano też prace na stanowiskach dołowych związane z wydobywaniem kopaliny. W dodatku, aż w 20 z 73 ocenionych dokumentacji powypadkowych błędnie ustalone zostały przyczyny wypadków. Dochodziło więc do sytuacji, w których pracodawcy nie wdrożyli środków profilaktycznych zapobiegających analogicznym zdarzeniom. Niezmiennym problemem w górnictwie rzutującym na bezpieczeństwo i zdrowie pracujących jest nieprzestrzeganie czasu pracy. Pracownicy zatrudniani są w godzinach nadliczbowych w warunkach przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych, a także z naruszeniem prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Powoduje to ograniczenie czasu przeznaczonego na należyłą regenerację sił psychicznych i fizycznych, co może uaktywnić niebezpieczne zdarzenia.

W aspekcie wypadków przy pracy zwracają też uwagę wyniki kontroli miejsc, gdzie stosowano **wózki jezdniowe z napędem silnikowym**. Inspektorzy pracy mieli zastrzeżenia do organizacji dróg transportowych, eksploatacji wózków oraz przygotowania pracowników do ich użytkowania. Nadal wątpliwości budzi kwestia uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi wózków jezdniowych, ponieważ określają je trzy różne przepisy. Zarazem nie uregulowano wymagań bezpieczeństwa przy ładowaniu akumulatorów, choć coraz częściej używane są wózki elektryczne zasilane właśnie w ten sposób. Postulowane przez Państwową Inspekcję Pracy zmiany legislacyjne pozwoliłyby na usunięcie niejasności, ułatwiając pracodawcom funkcjonowanie zgodnie z prawem, a inspektorom pracy egzekwowanie właściwego stanu warunków pracy.

Ze względu na liczne zagrożenia wypadkowe i chorobowe (w szczególności borelioza) kontynuowano ocenę warunków pracy **przy pozyskiwaniu i zrywce drewna**. W zakładach objętych kontrolami stwierdzono szereg zaniedbań dotyczących stosowanych technik ścinki i obalania drzew. Błędy, których najwięcej popełniali drwale o krótkim stażu pracy, świadczą o niedostatecznej jakości szkoleń. Przekłada się to następnie na lekkomyślne zachowania pracowników i niestosowanie środków ochrony indywidualnej. Nie wszystkim pracownikom dostarczono też podręczne instrukcje bhp, choć przy braku przepisów dotyczących bezpiecznego pozyskiwania drewna przy użyciu ręcznych narzędzi, wydawanie instrukcji jest istotnym elementem bezpieczeństwa pracy. Ponadto duża część pracodawców nie zagwarantowała pracownikom profilaktycznych badań lekarskich i ochrony medycznej przed skutkami ukąszeń przez kleszcze.

Wzorem lat ubiegłych sprawdzono przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy **w podmiotach leczniczych**. Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły szkoleń w dziedzinie bhp i oceny ryzyka zawodowego, która powinna uwzględniać wszystkie zagrożenia na stanowiskach pracy w szpitalach i przychodniach, np. powodowane czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi, czynnikami chemicznymi stosowanymi do dezynfekcji sprzętu i powierzchni, czynnikami biologicznymi oraz obciążeniami układu mięśniowo-szkieletowego. W dodatku inspektorzy pracy ujawnili brak postępowania powypadkowego dla ponad 1,1 tys. zdarzeń związanych ze zranieniem ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych. Pracodawcy poprzestawali tylko na odnotowaniu zdarzeń w tzw. rejestrach ekspozycji zawodowej na krew lub inny potencjalnie zakaźny materiał i wdrożeniu procedury poekspozycyjnej.

W ramach nadzoru nad chemikaliami inspektorzy pracy ocenili poziom bezpieczeństwa **przy magazynowaniu, wytwarzaniu i stosowaniu substancji chemicznych i ich mieszanin, zwracając szczególną uwagę na zapewnienie bezpieczeństwa przeciwwybuchowego**. Stopień respektowania prawa w tym obszarze jest zróżnicowany. W dużej mierze zależy on od kultury technicznej w zakładzie, na którą składają się wiedza i doświadczenie osób wykonujących prace w miejscach zagrożonych wybuchem lub odpowiedzialnych za wyposażenie takich miejsc w maszyny i urządzenia. Zdecydowanie gorszy stan bezpieczeństwa stwierdzono w zakładach mniejszych. Pracodawcy ci zwykle nie mieli wystarczającej wiedzy na temat profilaktyki prze-

ciwybuchowej. Korzystali więc z usług podmiotów zewnętrznych, nie zawsze zadowalającej jakości.

Słuszność przyjętego schematu postępowania potwierdziły rezultaty osiągnięte w kolejnej grupie zakładów dużego lub zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, należących do **branży paliwowej**. Polega on na udostępnieniu pracodawcom narzędzi do samokontroli, a następnie weryfikacji - w pewnym odstępie czasowym - podjętych przez nich działań identyfikujących i likwidujących nieprawidłowości. Kontrole sprawdzające przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy przy współdziałaniu Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska wykazały rzetelne zaangażowanie pracodawców w zakresie dostosowania warunków pracy do obowiązujących standardów. Tylko w kilku przypadkach dokonane ustalenia odbiegały od stanu faktycznego, przy czym stwierdzone błędy usuwane były na bieżąco.

Podobne zasady wdrożono w wybranych **zakładach azotowych**. I tutaj podjęte przez pracodawców działania prewencyjne, zakończone dokonaniem samokontroli według specjalistycznej listy, miały bardzo pozytywny wpływ na wyniki późniejszych wizyt inspektorów pracy.

W 2014 r. rozpoczęte zostały kontrole mające na celu ograniczenie nowych zagrożeń związanych z **nanomateriałami**. Ze względu na jeszcze niewielkie rozpoznanie stopnia szkodliwości nanoobjektów w środowisku pracy oraz brak odrębnych uregulowań kontrole w zakładach produkcyjnych i laboratoriach na wyższych uczelniach prowadzono na podstawie przepisów przy stosowaniu czynników chemicznych. Dużo uchybień dotyczyło identyfikacji zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz kart charakterystyki substancji i mieszanin niebezpiecznych. Konsekwencją tego była nieświadomość pracowników dot. możliwego negatywnego wpływu nanocząsteczek na ich organizm i konieczności stosowania odpowiednich środków bezpieczeństwa. Dlatego planowane są dalsze działania kontrolne i informacyjne PIP w tym zakresie.

Podobnie jak w poprzednich latach sprawdzono, czy **w zakładach nowo powstałych** zapewnione są właściwe warunki pracy w zakresie użytkowania obiektów i pomieszczeń pracy, organizacji stanowisk pracy i przygotowania pracowników do pracy. Przeważającą grupę kontrolowanych stanowiły mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. W ocenie inspektorów pracy zasadniczymi przyczynami naruszeń przepisów i zasad bhp jest niski stan wiedzy pracodawców od niedawna występujących w tej roli oraz skupienie się na jak najszybszym osią-

gnięciu zysków z rozpoczętej działalności gospodarczej. Pierwsze kontrole miały przeważnie charakter informacyjno-doradczy, inspektorzy pracy częściej stosowali środki oddziaływania wychowawczego niż mandaty karne za wykroczenia. Reguła ta nie dotyczyła jedynie osób odpowiedzialnych za bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, a także tych, którzy umyślnie naruszali prawo.

Sytuacja na rynku pracy i warunki funkcjonowania przedsiębiorstw determinowane są **czynnikami makroekonomicznymi**. Do najważniejszych wyzwań, z którymi zmagają się przedsiębiorstwa, należą utrzymanie rynków zbytu, zapewnienie jakości produktów i usług oraz efektywności pracy wobec rosnącej konkurencji i globalizacji. Problemy gospodarki w skali makro przekładają się na sytuację zatrudnionych i warunki, w jakich świadczona jest praca. Wciąż niewystarczająca jest przy tym świadomość zagrożeń występujących w środowisku pracy i konieczności kształtowania odpowiednich postaw i zachowań w środowisku pracy.

Dla osiągnięcia trwałej poprawy szczególnie istotne jest zarówno bezpośrednio zaangażowanie pracodawców w proces zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, jak i aktywność pracowników na rzecz stałej weryfikacji ryzyka na stanowiskach pracy. Troska o zdrowie i bezpieczne warunki pracy powinna być ważnym elementem nowoczesnego przedsiębiorstwa.

W świetle przedstawionych wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy uznać należy za wskazane:

- kontynuowanie intensywnych działań kontrolno-nadzorczych w branżach i poszczególnych zakładach, gdzie nasilenie zagrożeń zawodowych jest szczególnie duże,
- prowadzenie konsekwentnych kontroli sprawdzających, zwłaszcza w tych zakładach, w których stan bezpieczeństwa pracy odbiegał rażąco od wymagań przepisów,
- optymalne wykorzystanie dostępnych środków oddziaływania w stosunku do kontrolowanych podmiotów, adekwatnie do stwierdzonej sytuacji i jej przyczyn,
- aktywizowanie pracodawców do systemowych działań zapewniających właściwe warunki pracy, a pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach - do włączenia się w zarządzanie ryzykiem zawodowym.

Na stan przestrzegania **prawnej ochrony pracy** w znacznym stopniu wpływa zauważalna od kilku lat tendencja do ograniczania kosztów osobowych. Przejawia się ona głównie w podejmowaniu **działań na granicy prawa** (np. nadużywanie umów cywilnoprawnych, kontraktów menedżerskich, zmiany harmonogramów pracy), z wykorzystaniem luk i niespójności obowiązujących regulacji prawnych. Rzutuje to negatywnie na poziom ochrony uprawnień pracowników. Utrzymuje się także wysoka skala **działań bezprawnych**, podejmowanych z pełną świadomością konsekwencji i w przekonaniu pracodawców, że możliwe do osiągnięcia korzyści są większe niż potencjalne ryzyko odpowiedzialności. Zaliczyć do nich można np. ukrywanie rzeczywistego czasu pracy pracowników (celem uniknięcia konieczności wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe) lub wypłatę świadczeń bez ewidencjonowania (co uszczupla dochody budżetu państwa).

Napływające **skargi** (41,7 tys.) i udzielane **porady** (1,2 mln) są zawsze pierwszym sygnałem nieprawidłowości w określonych dziedzinach, bardzo pomocnym w ukierunkowywaniu działalności kontrolnej PIP. Ich tematyka, podobnie jak wcześniej, dotyczyła przede wszystkim nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz czasu pracy.

Za jeden z najbardziej istotnych problemów uznać należy **powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych** w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. Poprzez takie zatrudnienie przedsiębiorcy unikają obowiązków wynikających z systemu ubezpieczeń społecznych, jak również z Kodeksu pracy.

Zawieranie umów cywilnoprawnych ma m.in. na celu obejście przepisów o czasie pracy, w tym o zakazie pracy w placówkach handlowych w święta, limitach godzin nadliczbowych oraz przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Jak wynika z ustaleń kontrolnych inspektorów, pracodawcy niejednokrotnie zatrudniają pracowników oraz zleceniobiorców do wykonywania tego samego rodzaju prac, świadczonych w takich samych warunkach. Ponadto zatrudnienie na podstawie umów prawa cywilnego jest często traktowane jako okres próbny, tj. czas na sprawdzenie przydatności przyszłego pracownika.

Działania inspektorów PIP pozwoliły osiągnąć istotne efekty już w trakcie kontroli. Na polecenie inspektorów pracodawcy często potwierdzali zatrudnienie na podstawie stosunku

pracy w miejsce zawartych umów cywilnoprawnych, zakwestionowanych przez kontrolujących.

Nadal najbardziej rażącymi i budzącymi największy społeczny sprzeciw są przypadki **niewypłacania lub zaniżania wynagrodzenia za pracę** lub innych świadczeń związanych z pracą lub **wypłacania wynagrodzenia z opóźnieniem**.

Nie odnotowano poprawy w zakresie przestrzegania **przepisów o czasie pracy**. Stwierdzane naruszenia polegały najczęściej na nierealizowaniu obowiązków w zakresie dokumentowania czasu pracy. Nieprawidłowości te w konsekwencji wpływają na pozbawianie pracowników należnych im świadczeń, ponadto praktycznie uniemożliwiają dochodzenie roszczeń pracowniczych przed sądami pracy, a także skuteczną interwencję organów nadzoru. Inne, najczęstsze od lat, problemy dotyczą nieprzestrzegania obowiązku zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym i nierekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych i dniach wolnych.

Obowiązujące przepisy o czasie pracy stwarzają dosyć duże możliwości dostosowywania systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych do indywidualnych potrzeb poszczególnych pracodawców, a niekiedy także i pracowników. Pomimo funkcjonowania tych rozwiązań, zwłaszcza możliwości wprowadzenia okresu rozliczeniowego przedłużonego do 12 miesięcy, czy ruchomego czasu pracy, w dalszym ciągu odnotowywane są nieprawidłowości polegające na zatrudnianiu pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, zatrudnianiu z naruszeniem przepisów o 11-godzinny odpoczynku dobowym i 35-godzinny odpoczynku tygodniowym oraz w godzinach nadliczbowych ponad dopuszczalny limit w roku kalendarzowym, a także nieudzielaniu pracownikom co czwartej niedzieli wolnej od pracy.

Analizy inspektorów wskazują, że **część pracodawców nie jest przygotowana do długofalowego, nawet ramowego, planowania czasu pracy** pracowników. Ponadto w wielu wypadkach okresy rozliczeniowe wydłużane są nieadekwatnie do bieżących i rzeczywistych potrzeb (o czym świadczy sposób planowania pracy - w niektórych przypadkach pracodawcy z powodzeniem mogłyby rozliczyć czas pracy pracowników w krótszych okresach). Powoduje to problemy z rozliczaniem czasu pracy i naliczaniem wynagrodzenia, jak również prowadzi do kumulowania wypłaty świadczeń z upływem okresu rozliczeniowego, co z kolei skutkuje zaległościami w ich wypłacie.

Znamienne jest również, iż kontrolowani **pracodawcy w niewielkim stopniu korzystali z możliwości przewidzianych w art. 140¹ Kodeksu pracy**, tj. z wprowadzenia rozkładów, w których istnieje możliwość stosowania przedziału czasu, kiedy pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy, czy różnych godzinach rozpoczynania pracy, w dniach będących dla pracownika dniami pracy. Skorzystanie z nich pozwoliłoby na uniknięcie nieprawidłowości związanych z ponownym podejmowaniem pracy w tej samej dobie pracowniczej.

Biorąc pod uwagę, że wprowadzenie regulacji umożliwiających bardziej elastyczne gospodarowanie czasem pracy powinno redukować liczbę tego rodzaju nieprawidłowości, wydaje się, iż unormowania nie spełniły oczekiwań. Być może jednak w dłuższej perspektywie ten stan się zmieni.

W zakresie **legalności zatrudnienia** kontrole PIP pokazują, że **naruszenia występują we wszystkich badanych obszarach**. Skala nieprawidłowości jest porównywalna z latami ubiegłymi. Nadal na wysokim poziomie utrzymuje się wskaźnik zatrudniania bez umowy o pracę i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego oraz liczba zgłoszeń pracobiorców do ubezpieczenia społecznego z naruszeniem obowiązujących terminów.

Podmioty kontrolowane są coraz bardziej świadome ciężących na nich obowiązków związanych z powierzaniem pracy innym osobom fizycznym, a **fakt naruszenia prawa nie wynika w wielu przypadkach z niewiedzy, lecz niestety bywa skutkiem świadomego działania**. Prawdopodobieństwo kontroli, która mogłaby zweryfikować zatrudnienie określonych osób jest stosunkowo niewielkie (rocznie kontrole PIP obejmują kilka procent wszystkich przedsiębiorców), a nawet jeśli zostanie ona przeprowadzona, to sankcje nakładane za nielegalne powierzenie pracy **nie powstrzymują przed popełnianiem nadużyć**.

Występowaniu nieprawidłowości sprzyjają także **obowiązujące regulacje prawne**, które pozwalają pracodawcom z jednej strony poszukiwać tańszych rozwiązań kosztem pracobiorców (powierzając pracę na podstawie umów cywilnoprawnych), z drugiej - w sposób skuteczny unikać odpowiedzialności za nielegalne zatrudnianie.

W ciągu ostatnich lat w Polsce **nie wypracowano rozwiązań systemowych**, które w ocenie PIP mogłyby zahamować proces zatrudniania w szarej strefie (co podkreślano w sprawozdaniach z działalności PIP w latach ubiegłych). Nie wpro-

wadzano do porządku prawnego skutecznych przepisów, które dałyby priorytet zatrudnieniu pracownikom, ani też przepisów wzmacniających pozycję kontrolerów. Inicjatywy legislacyjne dotyczące m.in. potwierdzania na piśmie warunków umowy o pracę przed faktycznym dopuszczeniem do pracy, czy też wyłączające inspektorów pracy z obowiązku uprzedniego informowania o zamiarze przeprowadzenia kontroli wynikającego z *ustawy o swobodzie działalności gospodarczej* nie zostały uchwalone, pomimo skierowania stosownych projektów aktów prawnych na drogę ustawodawczą.

Przede wszystkim konieczna jest zmiana koncepcji funkcjonowania organów kontroli i stworzenie **zintegrowanego systemu** współdziałania służb, których zadaniem jest przeciwdziałanie nadużyciom popełnianym przez przedsiębiorców na szkodę państwa i osób pracujących. Jedynie **wspólne działanie** organów inspekcji pracy, służb skarbowych i ubezpieczeniowych oraz wymiana informacji pozwolą na ograniczenie patologii w sferze pracy.

Za niezbędne należy uznać **zaostrenie sankcji** z tytułu powierzenia pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów. W ocenie PIP kara grzywny powinna uwzględniać wszystkie przesłanki nielegalnego zatrudnienia, w tym także brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (w obecnym stanie prawnym dopełnienie tego obowiązku kontroluje PIP bez możliwości ukarania, informując jedynie ZUS o ujawnionych nieprawidłowościach).

Istotne jest **wypracowanie przekonania, że powierzanie nielegalne pracy nie jest opłacalne** z uwagi na ryzyko sankcji stosowanych na różnych płaszczyznach (m.in. wysoka grzywna, brak możliwości korzystania z pomocy ze środków publicznych, obowiązek zwrotu uzyskanego wsparcia ze środków publicznych, czasowy zakaz uczestnictwa w przetargach).

Jednocześnie należałoby **wypracować mechanizmy promujące legalne zatrudnienie** zarówno wśród przedsiębiorców (np. preferencyjne kredyty na utworzenie nowych miejsc pracy, dodatkowe punkty w procedurach przetargowych za powierzenie pracy na podstawie umów o pracę, dotacje), jak i pracujących (m.in. poprzez kampanie promocyjne, działania informacyjno-edukacyjne).

Państwowa Inspekcja Pracy konsekwentnie prowadzi **działalność prewencyjno-promocyjną**, której celem jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników, a co za tym idzie ograniczenie zagrożeń wypadkowych i większe poszanowa-

nie prawa pracy. Są to działania komplementarne w stosunku do działalności kontrolno-nadzorczej, mającej za zadanie skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Założeniem realizowanych przez PIP **programów prewencyjnych** jest przekazanie pracodawcom i osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo pracy niezbędnej wiedzy - podczas szkoleń i spotkań z inspektorami pracy. Najważniejszym elementem każdego programu prewencyjnego jest zachęcenie pracodawców do samokontroli zarówno przestrzegania przepisów, jak i związanych z tymi przepisami procedur, np. badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Otrzymują oni od PIP materiały edukacyjne i narzędzia umożliwiające przeprowadzenie samokontroli w ramach konkretnego zagadnienia z obszaru prawa pracy. Przeszkoleni i wyposażeni w listy kontrolne identyfikują występujące w zakładzie nieprawidłowości i zagrożenia zawodowe, oceniają ich skalę, określają sposoby i terminy ich usunięcia lub ograniczenia. W trakcie programów prewencyjnych uczestnicy mogą skorzystać z eksperckiej pomocy inspektorów pracy służących doradztwem. Prawidłowość działań przeprowadzonych w zakładach pracy oceniają inspektorzy w czasie kontroli sprawdzającej.

W 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała 5 programów prewencyjnych, ukierunkowanych na **branże** (budownictwo, przetwórstwo przemysłowe), konkretne **typy zagrożeń zawodowych** (praca z maszynami), **prewencję wypadków przy pracy, mikroprzedsiębiorstwa** (zatrudniające do 9 pracowników) oraz **zagrożenia czynnikami psychospołecznymi**. Uzyskane efekty świadczą o konieczności kontynuowania programów prewencyjnych jako wsparcia działalności kontrolnej.

Jedynie u 14 % pracodawców – laureatów programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” z lat 2010-2012 - stwierdzono w wyniku rutynowej kontroli nieprawidłowości skutkujące zastosowaniem środków prawnych i nałożeniem kary grzywny. W pozostałych zakładach inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze lub wydali decyzje dotyczące drobnych uchybień (10% kontrolowanych). Wskutek przeprowadzonych działań prewencyjnych osiągnięto trwałą poprawę bezpieczeństwa pracy i wysoki standard przestrzegania prawa u $\frac{3}{4}$ z ww. grupy pracodawców.

Działania edukacyjne i popularyzujące przestrzeganie prawa pracy realizowane są poprzez szkolenia i prelekcje, przygotowywanie

materiałów edukacyjnych, doradztwo, prowadzenie stron internetowych zawierających informacje o programach prewencyjnych i kampaniach ogólnopolskich, przykłady dobrych praktyk oraz interaktywne narzędzia do realizacji zaplanowanych zadań. Duże znaczenie w oddziaływaniu na poziom kultury pracy mają kampanie informacyjno-promocyjne prowadzone przy współudziale mediów – telewizji, radia i Internetu. Ubiegłoroczne kampanie PIP zwracały uwagę na zagrożenia zawodowe w środowisku pracy, promowały zasady legalnego zatrudniania i upowszechniały wiedzę o wymogach prawnych związanych z rozpoczynaniem pracy.

Działalność prewencyjno-promocyjna PIP **wspiera przede wszystkim mikro- i małe przedsiębiorstwa**, które mają najwięcej problemów z utrzymaniem standardów prawa pracy i bhp. Są to przedsiębiorstwa słabsze ekonomicznie, często bez wykwalifikowanej kadry zajmującej się zagadnieniami bezpieczeństwa pracy; statystycznie dochodzi w nich do największej liczby wypadków przy pracy.

Z badań opinii społecznej, prowadzonych przez profesjonalne ośrodki badawcze po zakończeniu kampanii ogólnopolskich oraz opinii uczestników szkoleń wynika, że **od Państwowej Inspekcji Pracy oczekuje się w zakresie działalności prewencyjno-promocyjnej przede**

wszystkim upowszechniania wiedzy związanej z szeroko rozumianymi przepisami prawa pracy. Wiedza przekazywana na szkoleniach, zdobyta w trakcie programów prewencyjnych ma szczególne znaczenie w procesie kształtowania właściwych postaw pracodawców i pracowników.

Podsumowując powyższe, Państwowa Inspekcja Pracy planuje:

- realizować programy prewencyjne w zakładach pracy, w których możliwe jest uzyskanie poprawy przestrzegania przepisów i ograniczenie zagrożeń wypadkowych we współpracy z inspektorem pracy,
- popularyzować najważniejsze zagadnienia związane z przestrzeganiem prawa pracy poprzez kampanie medialne o zasięgu ogólnopolskim,
- kontynuować upowszechnianie wiedzy poprzez tematyczne, bezpłatne szkolenia dla określonych grup odbiorców, realizowane w ramach działalności prewencyjno-promocyjnej,
- prowadzić działalność wydawniczą, popularyzującą w przystępny sposób prawa i obowiązki pracodawców i pracowników oraz problematykę ograniczania zagrożeń zawodowych,
- rozwijać współpracę z instytucjami rządowymi i samorządowymi oraz partnerami społecznymi i instytucjonalnymi.

ZAŁĄCZNIKI



USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP

Lp.	Tytuł aktu	Miejsce opublikowania
1	2	3
1	Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy	Dz. U. z 2015 r. poz. 640
2	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy	Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.
3	Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego	Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.
4	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego	Dz. U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.
5	Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.
6	Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców	Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z późn. zm.
7	Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej	Dz. U. z 2015 r. poz. 618
8	Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych	Dz. U. Nr 237, poz. 1656, z późn. zm.
9	Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych	Dz. U. z 2012 r. poz. 1146
10	Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej	Dz. U. Nr 62, poz. 551, z późn. zm.
11	Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.
12	Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim	Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 224, z późn. zm.
13	Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego	Dz. U. z 2012 r. poz. 1329, z późn. zm.
14	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych	Dz. U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233, z późn. zm.
15	Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej	Dz. U. z 2012 r. poz. 406, z późn. zm.
16	Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	Dz. U. z 2014 r. poz. 1619, z późn. zm.
17	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych	Dz. U. z 2014 r. poz. 430
18	Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. - Prawo atomowe	Dz. U. z 2014 r. poz. 1512, z późn. zm.
19	Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne	Dz. U. z 2012 r. poz. 1059, z późn. zm.
20	Ustawa z dnia 13 września 2002 r. o produktach biobójczych	Dz. U. z 2015 r. poz. 242
21	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.
22	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń	Dz. U. Nr 149, poz. 1076, z późn. zm.
23	Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.
24	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Dz. U. z 2015 r. poz. 295

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI PIP W 2014 r.

1	2	3
25	Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	Dz. U. poz. 769
26	Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy	Dz. U. z 2015 r. poz. 567
27	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej	Dz. U. Nr 149, poz. 1077, z późn. zm.
28	Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach	Dz. U. Nr 63, poz. 322, z późn. zm.
29	Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej	Dz. U. z 2015 r. poz. 584
30	Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności	Dz. U. z 2014 r. poz. 1645, z późn. zm.
31	Ustawa z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu	Dz. U. Nr 84, poz. 906, z późn. zm.
32	Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym	Dz. U. z 2013 r. poz. 1414, z późn. zm.
33	Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	Dz. U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322, z późn. zm.
34	Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek	Dz. U. Nr 86, poz. 525
35	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym	Dz. U. z 2012 r. poz. 1017, z późn. zm.
36	Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych	Dz. U. z 2014 r. poz. 1389
37	Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	Dz. U. z 2015 r. poz. 111
38	Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.
39	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych	Dz. U. z 2014 r. poz. 167
40	Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej	Dz. U. z 2013 r. poz. 1458

wg stanu prawnego na dzień 12.05. 2015 r.

A. STAN OSOBOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2014 R.				
Wyszczególnienie	Państwowa Inspekcja Pracy			
	Ogółem	Liczba pracowników GIP	Liczba pracowników OIP	Liczba pracowników OS PIP we Wrocławiu
Ogółem: w tym	2 751	196	2 497	58
pracownicy na kierowniczych stanowiskach poza głównymi księgowymi	26	23		3
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	48		48	
nadinspektorzy pracy – kierownicy oddziałów	43		43	
pozostałe stanowiska inspektorskie	1 572		1 572	
stanowiska podinspektorskie	29		29	
pracownicy merytoryczni niewykonujący czynności kontrolnych	454	105	338	11
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	194	27	160	7
służby finansowe, w tym główni księgowi	86	12	70	4
pracownicy administracyjni	216	24	181	11
pracownicy obsługi	83	5	56	22

B. STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP		
Wyszczególnienie	Liczba osób	Procent ogółu zatrudnionych
WIEK		
do 30 lat	160	5,82
31–40 lat	696	25,3
41–50 lat	862	31,33
51–60 lat	726	26,39
powyżej 60 lat	307	11,16
WYKSZTAŁCENIE		
WYŻSZE, w tym:	2 459	89,39
prawnicze	633	23,01
administracyjne	258	9,38
techniczne	1 070	38,9
inne specjalności	498	18,1
POMATURALNE	58	2,11
ŚREDNIE	184	6,69
ZAWODOWE	37	1,34
PODSTAWOWE	13	0,47
STAŻ PRACY W PIP		
do 10 lat	983	35,73
11–20 lat	1 065	38,71
21–30 lat	595	21,63
ponad 30 lat	108	3,93

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. – kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	LICZBA										
	kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾	
		ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	90 108	326 428	8 284	4 596	9 837	8 105	16	60 009	283 695	11 185
1.	Rolnictwo i leśnictwo	1 810	8 225	203	201	238	56	0	1 274	5 646	224
2.	Górnictwo, wydobywanie	469	2 245	22	19	65	95	0	298	1 065	36
3.	Przetwórstwo przemysłowe	18 290	93 950	1 697	794	4 344	2 162	9	12 521	56 762	2 371
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	314	1 464	22	15	56	37	0	205	786	18
5.	Dostawa wody ^{b)}	1 368	7 977	99	60	107	116	0	949	4 571	146
6.	Budownictwo	17 699	72 871	5 447	2 859	3 736	1 404	0	8 968	34 680	1 329
7.	Handel i naprawy ^{c)}	24 050	81 489	392	360	692	1 202	2	17 423	86 011	3 394
8.	Transport i gospod. magaz.	4 328	8 676	80	53	112	784	2	3 229	17 726	651
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	3 668	9 636	30	15	51	221	0	2 764	15 273	623
10.	Informacja i komunikacja	842	1 646	10	10	12	175	0	546	2 552	87
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	907	1 253	8	3	19	81	0	693	3 394	123
12.	Obsługa rynku nieruchomości.	974	2 557	54	32	51	69	1	658	3 078	109
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	2 319	5 460	76	42	69	369	1	1 496	7 331	313
14.	Usługi administrowania ^{g)}	3 682	5 080	58	73	73	343	1	2 342	9 593	435

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	Administracja publiczna ^{h)}	1 078	1 901	9	10	8	13	0	653	2 999	116
16.	Edukacja	2 807	6 486	9	14	47	563	0	2 011	9 678	360
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	2 154	6 230	12	11	30	213	0	1 551	8 920	387
18.	Kultura, rozrywka i rekre.	1 069	3 800	34	15	82	62	0	767	4 309	129
19.	Pozostała działaln. usług.	2 262	5 470	18	9	44	140	0	1 652	9 295	334
20.	Gospodarstwa domowe ^{l)}	3	3	0	0	0	0	0	4	8	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	1	0	0	0	0	0	0	1	13	0
22.	Nieokreślona działalność	14	9	4	1	1	0	0	4	5	0

a) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

b) Dostawa wody: ścieki, odpady, rekutywacja

c) Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

d) Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

e) Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

f) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

g) Działalność w zakresie administracji i działalności wspierającej

h) Administracja publiczna i obrona narodu; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

i) Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

j) Organizacje i zespoły eksterytorialne

1) łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

2) liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

3) liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

4) liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. – kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		LICZBA											
		kontroli	ogółem ¹⁾				decyzji				wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾
			wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	decyzji zaprzestania działalności ²⁾						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:		90 108	326 428	8 284	4 596	9 837	8 105	16	60 009	283 695	11 185		
1.	1–9	51 343	179 405	5 415	3 137	5 275	3 102	8	33 118	155 017	5985		
2.	10–49	24 272	96 662	1 917	1 035	2 821	3 253	4	16 892	84 880	3564		
3.	50–249	9 894	36 779	706	324	1 321	1 521	2	6 902	31 322	1203		
4.	250 i powyżej	4 599	13 582	246	100	420	229	2	3 097	12 476	433		

1) łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

2) liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

3) liczba wystąpień skierowanych przez Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

4) liczba poleceń skierowanych przez Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. – kontrole i środki prawne
(wg form własności)

Wyszczególnienie		LICZBA										
		kontroli	ogółem ¹⁾				decyzji			wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM, w tym:	90 108	326 428	8 284	4 596	9 837	8 105	16	60 009	283 695	11 185	
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	7 070	22 781	157	94	337	291	2	4 838	22 970	796	
	1. państwowa	1 646	4 878	54	26	116	101	2	921	3 600	128	
	2. samorządowa	5 184	17 130	92	64	202	174	0	3 755	18 728	648	
	3. mieszana	240	773	11	4	19	16	0	162	642	20	
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	82 998	303 578	8 121	4 495	9 497	7 814	14	55 156	260 683	10 387	
	1. prywatna krajowa	74 551	274 186	7 542	4 206	8 618	6 900	14	49 755	237 173	9596	
	2. prywatna zagraniczna	4 533	14 612	262	124	335	274	0	2 912	12 736	428	
	3. prywatna mieszana	3 914	14 780	317	165	544	640	0	2 489	10 774	363	
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	10	8	0	0	0	0	0	4	11	0	
4.	Nieokreślona własność	30	61	6	7	3	0	0	11	31	2	

a) łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

b) liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

c) liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

d) liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	LICZBA									
	ogółem	ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
		objętych mandatami	w tym: zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
OGÓŁEM, w tym:	91 795	10 702	51 928	29 165	19 514	3 340	16 852	626		
1. Rolnictwo i leśnictwo	1 963	235	1 307	421	441	90	249	10		
2. Górnictwo, wydobywanie	445	64	281	100	130	23	61	6		
3. Przetwórstwo przemysłowe	18 684	2 256	11 140	5 288	4 070	660	2 973	98		
4. Wytwarzanie energii ^{a)}	230	60	122	48	66	19	40	3		
5. Dostawa wody ^{b)}	1 206	99	737	370	266	37	220	11		
6. Budownictwo	23 550	1 976	16 071	5 503	6 444	688	3 319	137		
7. Handel i naprawy ^{c)}	22 090	2 292	10 838	8 960	3 830	712	4 985	135		
8. Transport i gospod. magaz.	5 315	779	3 334	1 202	1 230	223	720	55		
9. Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	4 346	758	1 981	1 607	683	219	930	37		
10. Informacja i komunikacja	753	123	378	252	159	34	166	13		
11. Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	760	88	366	306	139	29	194	8		
12. Obsługa rynku nieruchomości	882	79	462	341	176	29	178	5		
13. Działalność profesjonalna ^{f)}	2 230	494	1 043	693	408	126	404	21		
14. Usługi administrowania ^{g)}	2 719	583	1 290	846	527	212	583	42		
15. Administracja publiczna ^{h)}	427	28	148	251	75	9	152	2		
16. Edukacja	1 557	167	564	826	224	50	500	15		
17. Opieka zdrowot. i pom. społ.	1 672	245	717	710	242	85	417	13		
18. Kultura, rozrywka i rekre.	879	74	373	432	132	28	223	3		
19. Pozostała działaln. usług.	2 070	301	765	1 004	268	66	533	10		
20. Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0		
21. Organizacje eksterytorialne ^{j)}	4	0	4	0	1	0	0	0		
22. Nieokreślona działalność	13	1	7	5	3	1	5	2		

a) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

b) Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

c) Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

d) Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

e) Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

f) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

g) Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

h) Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

i) Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

j) Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych				zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
		ogółem	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach
objętych mandatami	objętych środkami wychowawczymi										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	91 795	51 928	10 702	29 165	19 514	3 340	16 852	626		
1.	1-9	56 459	30 880	6 941	18 638	11 407	2 205	10 558	427		
2.	10-49	23 489	14 046	2 505	6 938	5 165	773	4 059	118		
3.	50-249	8 291	4 876	992	2 423	1 987	265	1 484	55		
4.	250 i powyżej	3 556	2 126	264	1 166	955	97	751	26		

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 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	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych				
	objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
OGÓŁEM, w tym:	91 795	51 928	10 702	29 165	19 514	3 340	16 852	626		
1. Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	3 888	1 603	264	2 021	614	100	1 154	21		
1. państwowa	819	421	75	323	170	30	193	5		
2. samorządowa	2 904	1 082	182	1 640	404	67	928	16		
3. mieszana	165	100	7	58	40	3	33	0		
2. Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	87 866	50 302	10 437	27 127	18 889	3 239	15 683	604		
1. prywatna krajowa	79 998	45 695	9 378	24 925	17 027	2 922	14 346	532		
2. prywatna zagraniczna	3 917	2 353	409	1 155	964	147	709	37		
3. prywatna mieszana	3 951	2 254	650	1 047	898	170	628	35		
3. Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	7	0	0	7	0	0	7	0		
4. Nieokreślona własność	34	23	1	10	11	1	8	1		

a) sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

b) sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

c) sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

Źródło: dane PIP

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w sekcjach gospodarki narodowej
(dane GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
OGÓŁEM	2012	91000	350	627	90023
	2013	88267	277	538	87452
	2014	88642	262	520	87860
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2012	1417	21	15	1381
	2013	1283	12	14	1257
	2014	1284	11	13	1260
Górnictwo i wydobywanie	2012	2687	27	12	2648
	2013	2393	18	14	2361
	2014	2298	25	28	2245
Przetwórstwo przemysłowe	2012	30243	60	240	29943
	2013	28095	52	228	27815
	2014	28620	55	244	28321
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2012	1011	8	11	992
	2013	865	3	6	856
	2014	691	5	7	679
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2012	2132	12	14	2106
	2013	2174	2	18	2154
	2014	2111	10	12	2089
Budownictwo	2012	8145	82	135	7928
	2013	6712	71	83	6558
	2014	6265	55	74	6136
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2012	11423	27	55	11341
	2013	11368	26	59	11283
	2014	11970	27	35	11908
Transport i gospodarka magazynowa	2012	6402	61	45	6296
	2013	6125	38	36	6051
	2014	6228	42	33	6153
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2012	1389	2	2	1385
	2013	1256	-	2	1254
	2014	1252	1	1	1250
Informacja i komunikacja	2012	549	4	5	540
	2013	570	3	2	565
	2014	539	-	2	537
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2012	1010	1	3	1006
	2013	1543	4	4	1535
	2014	1088	-	3	1085
Działalność związana z obsłu- gą rynku nieruchomości	2012	1112	4	9	1099
	2013	1009	1	7	1001
	2014	923	1	5	917

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2012	1267	8	5	1254
	2013	1103	5	3	1095
	2014	1131	5	9	1117
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2012	3993	13	17	3963
	2013	4048	10	26	4012
	2014	4106	13	13	4080
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2012	4412	5	20	4387
	2013	4580	14	14	4552
	2014	4193	4	12	4177
Edukacja	2012	4724	6	15	4703
	2013	4832	6	9	4817
	2014	4659	4	10	4645
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2012	7699	7	13	7679
	2013	8982	7	5	8970
	2014	10003	3	12	9988
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2012	911	1	8	902
	2013	821	2	6	813
	2014	890	-	3	887
Pozostała działalność usługowa	2012	474	1	3	470
	2013	508	3	2	503
	2014	391	1	4	386

(*) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) z 2007 r.

Źródło: dane GUS, 2012-2013 - dane ostateczne, 2014 r. – dane nieostateczne

Podmioty gospodarcze działające w Polsce w roku 2014 według PKD

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Podmioty, na rzecz których jest świadczona praca (na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych)	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, na rzecz których nie jest świadczona praca
OGÓŁEM	670 660	946 194
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	11 421	10 092
Górnictwo i wydobywanie	1 286	665
Przetwórstwo przemysłowe	86 170	86 646
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz, wodę	1 190	870
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami	4 783	2 599
Budownictwo	77 820	131 565
Handel, naprawy	195 044	226 027
Transport i gospodarka magazynowa	44 073	69 769
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	25 016	19 712
Informacja i komunikacja	13 215	42 799
Finanse i ubezpieczenia	12 156	30 797
Obsługa rynku nieruchomości	13 513	19 072
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	52 279	121 818
Usługi administrowania	17 311	32 095
Administracja publiczna	7 093	303
Edukacja	32 776	21 262
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	29 855	70 027
Kultura, rozrywka i rekreacja	9 900	10 666
Pozostała działalność usługowa	35 639	49 403
Gospodarstwa domowe	1	1
Organizacje eksterytorialne	119	6

Źródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na grudzień 2014 r.)

