



SPRAWOZDANIE

z działalności

Państwowej Inspekcji Pracy

w 2012 roku

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2012 roku

Warszawa 2013



Szanowni Państwo!

Przedstawiam sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r., wypełniając tym samym ustawowy obowiązek przedłożenia go Sejmowi RP i Radzie Ministrów.

Dokument prezentuje rezultaty ubiegłorocznych działań inspekcji pracy oraz wynikające z nich wnioski, dotyczące przestrzegania prawa pracy w naszym kraju. Zostały sformułowane na podstawie blisko 90 tys. kontroli przeprowadzonych w roku sprawozdawczym u 68,9 tys. pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło pracę 3,6 mln osób.

Przyjęty na rok 2012 program działalności Państwowej Inspekcji Pracy został w pełni zrealizowany. Działania inspekcji znacząco przyczyniły się do podniesienia standardów ochrony pracy w kontrolowanych zakładach. Przyniosły wymierne dla społeczeństwa efekty. Na rzecz ponad 118,8 tys. pracowników inspektorzy pracy wyegzekwowali niewypłacone im wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na kwotę 102 mln zł. Odzyskalismy należności na rzecz funduszy państwowych. Na Fundusz Pracy płatnicy wpłacili zaległe składki za 35,3 tys. pracowników na łączną kwotę 4 mln zł. Uregulowali zaległe składki na ubezpieczenie społeczne 10,2 tys. pracowników na kwotę 6,8 mln zł.

Wyeliminowaliśmy nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w odniesieniu do 107 tys. osób. Ponad 5,4 tys. osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz 3,7 tys. osób pracujących bez żadnej umowy uzyskało potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy. Inspektorzy pracy skorygowali treści umów zawartych z 24,6 tys. pracowników.

Realizując jeden z zasadniczych celów działań prewencyjno-kontrolnych, jakim jest poprawa stanu bezpieczeństwa pracy, inspektorzy pracy doprowadzili w roku sprawozdawczym do likwidacji w kontrolowanych zakładach bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia 66,2 tys. pracowników.

Popularyzacji wiedzy o bezpieczeństwie i ochronie zdrowia w pracy oraz o przepisach w zakresie prawnej ochrony pracy służyły kampanie prewencyjne, programy informacyjne, konkursy i projekty skierowane do pracodawców, przedsiębiorców, pracowników, rolników indywidualnych, uczniów i studentów.

Składam podziękowania Radzie Ochrony Pracy, nadzorującej działalność inspekcji w imieniu Sejmu RP, parlamentarzystom oraz naszym partnerom instytucjonalnym – za wsparcie w działaniach na rzecz poprawy stanu praworządności w stosunkach pracy.

Dziękuję pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy za wkład, jaki wnieśli w przygotowanie prezentowanego sprawozdania, przede wszystkim zaś inspektorom pracy za ich oddanie i zaangażowanie w poprawę warunków pracy w naszym kraju.

Iwona Hickiewicz

Główny Inspektor Pracy

Spis treści

I. WPROWADZENIE	11
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA — INFORMACJE OGÓLNE	15
1. Wstęp	17
2. Kontrole	17
3. Decyzje inspektorów pracy	18
4. Decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności	18
5. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia	20
6. Decyzje dotyczące wpisu do ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze	20
7. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy	20
8. Skargi na postanowienia i decyzje organów PIP	21
9. Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej	21
10. Wystąpienia inspektorów pracy	22
11. Polecenia	23
12. Kontrole zakończone odebraniem oświadczenia od podmiotu kontrolowanego	23
13. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	24
14. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	25
15. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	26
16. Skargi i wnioski	26
17. Porady prawne i techniczne	28
18. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	29
19. Spory zbiorowe	30
20. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	32
21. Opiniowanie wniosków dot. wydania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń pracy lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu	32
22. Orzeczenia o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji	35
23. Sprawdzanie poprawności informacji – składanych do ZUS przez płatników składek – zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe	35
24. Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	35
25. Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenie wypadkowe	36
26. Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym	36
III. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY	43
IV. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PROGRAMIE DZIAŁAŃ DŁUGOFALOWYCH NA LATA 2010–2012	53
1. Budownictwo	55
A. Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych	55
B. Kontrole dot. budowy i remontów dróg	58
C. Kontrole czasu pracy w budownictwie	61
D. Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w budownictwie	63
E. Nadzór inwestycji związanych z EURO 2012	66
2. Wzmoczony nadzór nad zakładami charakteryzującymi się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	67
3. Transport drogowy – kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców	71
V. WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PLANIE ROCZNYM	77
1. Podmioty lecznicze – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy	79
2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy w podmiotach należących do sektora bankowego oraz zakładach innych branż	83
3. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy	87
A. Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w zakładach różnych branż	87

B. Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w podmiotach należących do sektora bankowego	91
4. Kontrole placówek handlowych (wielkopowierzchniowych, innych)	93
A. Prawna ochrona pracy	93
B. Bezpieczeństwo i higiena pracy	96
5. Kontrole bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy w zakładach średnich (50–249 pracujących) i dużych (250 i więcej pracujących)	99
A. Prawna ochrona pracy	99
B. Bezpieczeństwo pracy	101
6. Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych	103
7. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi (transport, unieszkodliwianie), ze szczególnym uwzględnieniem narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych	105
8. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się wytwarzaniem energii elektrycznej w elektrowniach wodnych	108
9. Kontrole zakładów, w których z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, urządzeń lub używanych substancji i mieszanin może wystąpić atmosfera wybuchowa	110
10. Działania kontrolno-prewencyjne w wybranych zakładach branży naftowej	113
11. Kontrole podziemnych zakładów górniczych, ze szczególnym uwzględnieniem wewnętrznych jednostek organizacyjnych, w których notowana jest największa liczba wypadków	114
12. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach gospodarczych świadczących prace w ruchu podziemnych zakładów górniczych	117
13. Bezpieczeństwo pracy przy pozyskiwaniu i zrywce drewna	119
14. Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 50 pracujących), w których wystąpiły wypadki przy pracy	122
15. Wymagania zasadnicze i minimalne	126
A. Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych	126
B. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń, środków ochrony indywidualnej i wyrobów pirotechnicznych – nadzór rynku	128
16. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	131
17. Legalność zatrudnienia	137
A. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	137
B. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	144
C. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów <i>ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>	152
D. Przestrzeganie przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	156

VI. EFEKTY DZIAŁALNOŚCI KONTROLNEJ **161**

VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY **165**

1. Program informacyjno-promocyjny w budownictwie	167
2. Program informacyjno-promocyjny: „Czas pracy a wypadki drogowe”	170
3. Program informacyjno-prewencyjny dot. dostosowania do minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych	171
4. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa	172
5. Kampania informacyjna „Stres i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą”	174
6. Program informacyjno-promocyjny „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”	174
7. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	177
8. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”	178
9. Kampania informacyjna „Poznaj swoje prawa w pracy”	179

10. Konkursy, nagrody Głównego Inspektora Pracy, udział w targach, działalność wydawnicza i szkoleniowa	181
VIII. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	185
1. Szkolenia kadry PIP oraz działalność OS PIP we Wrocławiu	187
2. Informatyzacja PIP	189
IX. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	191
1. Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy	193
2. Współpraca międzynarodowa	196
X. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	201
1. Ocena rozwiązań prawnych	203
2. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy	213
3. Opiniowanie projektów aktów prawnych	215
XI. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	217
ZAŁĄCZNIKI	227

Spis wykresów

Wykres 1.	Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)	17
Wykres 2.	Struktura przeprowadzonych kontroli (wg sekcji PKD)	17
Wykres 3.	Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych decyzji dot. bhp	18
Wykres 4.	Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków w wystąpieniach	22
Wykres 5.	Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych poleceń	23
Wykres 6.	Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzanych wykroczeń przeciwko prawom pracownika	24
Wykres 7.	Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami	24
Wykres 8.	Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury	25
Wykres 9.	Podmioty zgłaszające skargi	27
Wykres 10.	Problematyka zgłaszanych skarg	27
Wykres 11.	Podmioty zgłaszające się po porady	28
Wykres 12.	Problematyka udzielonych porad	28
Wykres 13.	Przedmiot zgłaszanych żądań	31
Wykres 14.	Opinie w sprawie lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu	33
Wykres 15.	Opinie w sprawie zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego	34
Wykres 16.	Wybrane dane z działalności PIP w latach 2010–2012	38-41
Wykres 17.	Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach – wg podstawy świadczenia pracy w latach 2010–2012	45
Wykres 18.	Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach – wg stażu pracy w zakładzie w latach 2010–2012	46
Wykres 19.	Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2012 r. – wg wykonywanych zawodów	47
Wykres 20.	Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach ze skutkiem śmiertelnym zaistniałych w 2012 r. – wg wykonywanych zawodów	47
Wykres 21.	Poszkodowani śmiertelnie w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2012 r. – wg sekcji PKD	48
Wykres 22.	Poszkodowani ogółem w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2012 r. – wg wydarzeń niebezpiecznych	48
Wykres 23.	Poszkodowani śmiertelnie w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2012 r. – wg wydarzeń niebezpiecznych	49
Wykres 24.	Zbadane przez PIP wypadki śmiertelne zaistniałe w 2012 r. (relacja: wydarzenie – przyczyny)	50
Wykres 25.	Nieprawidłowości dotyczące ustalania przyczyn wypadków oraz określania środków i wniosków profilaktycznych – wg wielkości zatrudnienia	51
Wykres 26.	Tereny budów – naruszenia przepisów	55
Wykres 27.	Budowa i remonty dróg i mostów – naruszenia przepisów	59
Wykres 28.	Czas pracy w budownictwie – naruszenia przepisów	62
Wykres 29.	Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń w budownictwie – naruszenia przepisów	64
Wykres 30.	Przyczyny naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń w budownictwie	65
Wykres 31.	Struktura decyzji płacowych – wg wielkości zakładów w budownictwie	65
Wykres 32.	Zakłady charakteryzujące się największym nasileniem zagrożeń zawodowych – naruszenia przepisów	69
Wykres 33.	Struktura skontrolowanych zakładów – wg rodzaju i obszaru wykonywanej działalności	72
Wykres 34.	Struktura skontrolowanych zakładów – wg posiadanego taboru	72
Wykres 35.	Prowadzenie pojazdu, odpoczynki i przerwy – skala naruszeń przepisów	73
Wykres 36.	Prowadzenie pojazdu, odpoczynki i przerwy – naruszenia przepisów	73
Wykres 37.	Czas pracy kierowców – naruszenia przepisów	74
Wykres 38.	Podmioty lecznicze – naruszenia przepisów	81
Wykres 39.	Odsetek pracodawców naruszających przepisy o czasie pracy	83
Wykres 40.	Odsetek pracowników, wobec których naruszono przepisy o czasie pracy	84

Wykres 41.	Odsetek pracodawców naruszających przepisy o czasie pracy w sektorze bankowym i zakładach innych branż	85
Wykres 42.	Odsetek pracowników, wobec których naruszono przepisy o czasie pracy w sektorze bankowym i zakładach innych branż	86
Wykres 43.	Przyczyny naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	88
Wykres 44.	Struktura decyzji płacowych – wg wielkości zakładów	89
Wykres 45.	Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń w latach 2010–2012	90
Wykres 46.	Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń w sektorze bankowym – naruszenia przepisów	91
Wykres 47.	Przyczyny naruszeń przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w sektorze bankowym	92
Wykres 48.	Placówki wielkopowierzchniowe – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy	94
Wykres 49.	Mniejsze placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy	95
Wykres 50.	Placówki wielkopowierzchniowe – naruszenia przepisów z zakresu bhp	97
Wykres 51.	Mniejsze placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu bhp	98
Wykres 52.	Średnie i duże zakłady – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy	100
Wykres 53.	Zakłady nowo powstałe – naruszenia przepisów	103
Wykres 54.	Gospodarowanie odpadami komunalnymi (transport, unieszkodliwianie) – naruszenia przepisów	106
Wykres 55.	Elektrownie wodne – naruszenia przepisów	109
Wykres 56.	Miejsca pracy, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej – naruszenia przepisów	111
Wykres 57.	Podziemne zakłady górnicze – naruszenia przepisów	115
Wykres 58.	Podmioty gospodarcze świadczące prace w ruchu podziemnych zakładów górniczych – naruszenia przepisów	118
Wykres 59.	Pozyskiwanie i zrywka drewna – naruszenia przepisów	120
Wykres 60.	Dokumentacja powypadkowa, ocena ryzyka zawodowego w małych zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy – naruszenia przepisów	123
Wykres 61.	Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych – naruszenia przepisów	126
Wykres 62.	Zatrudnianie niepełnosprawnych – naruszenia przepisów bhp	132
Wykres 63.	Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej – naruszenia przepisów w zakresie ochrony pracy	133
Wykres 64.	Otwarty rynek pracy – zakłady nieubiegające się o opinię PIP – naruszenia przepisów	134
Wykres 65.	Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – naruszenia przepisów	137
Wykres 66.	Podmioty, w których ujawniono zatrudnienie bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – wg wybranych sekcji PKD	138
Wykres 67.	Niezgłoszenie osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego – wg wybranych sekcji PKD	139
Wykres 68.	Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w latach 2009–2012 – wg wybranych sekcji PKD	148
Wykres 69.	Legalność zatrudnienia cudzoziemców – naruszenia przepisów	149
Wykres 70.	Prawa pracownicze cudzoziemców – naruszenia przepisów	150
Wykres 71.	Agencje zatrudnienia – naruszenia przepisów	154
Wykres 72.	Agencje pracy tymczasowej – naruszenia przepisów	157
Wykres 73.	Pracodawcy użytkownicy – naruszenia przepisów	158
Wykres 74.	Program „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” w ocenie pracodawców	172
Wykres 75.	Zarządzanie bezpieczeństwem pracy: najważniejsze efekty programu w obszarze warunków pracy – wg pracodawców	173
Wykres 76.	Odsetek maszyn i urządzeń rolniczych, w których stwierdzono uchybienia w zakresie bezpieczeństwa obsługi	175
Wykres 77.	Motywy udziału pracodawców w programie „Zdobądź dyplom PIP”	179
Wykres 79.	Udział pracowników PIP w szkoleniach – wg grup tematycznych	188
Wykres 80.	Wymiana informacji z urzędami państw członkowskich UE/EOG	198

Spis zdjęć

Kadry ze spotu TV „Szanuj życie! Profesjonaliści pracują bezpiecznie”	167
Prace na wysokości – przed interwencją inspektora PIP i po interwencji	168
Plakat z cyklu „Profesjonaliści pracują bezpiecznie”	169
Plakat adresowany do kierowców zawodowych	170
Poradnik PIP dla pracodawców służący dostosowaniu maszyn do wymagań minimalnych	171
Wizytacje prac polowych	175
Plakat kampanii „Bezpiecznie od startu”	178
Zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym	178
Kadry ze spotu TV kampanii „Poznaj swoje prawa w pracy”	180
Statuetki „Mecum Tutissimus Ibis”	181
Uroczystość wręczenia Nagrody im. Haliny Krahelskiej	182
Publikacje z serii wspomagającej prawidłowy dobór środków ochrony indywidualnej	183

Spis map

Mapa 1.	Struktura terytorialna Państwowej Inspekcji Pracy	11
Mapa 2.	Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w latach 2009–2012	147

Spis załączników

Załącznik 1.	Ustawy określające kompetencje organów PIP	229
Załącznik 2.	A. Stan osobowy Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r.	231
	B. Struktura wieku, wykształcenia oraz staż pracowników PIP	231
Załącznik 3a.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – kontrole i środki prawne (wg sekcji gospodarki narodowej PKD)	232
Załącznik 3b.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – kontrole i środki prawne (wg wielkości zatrudnienia)	234
Załącznik 3c.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – kontrole i środki prawne (wg form własności)	235
Załącznik 4a.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (wg sekcji gospodarki narodowej PKD)	236
Załącznik 4b.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (wg wielkości zatrudnienia)	237
Załącznik 4c.	Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (wg form własności)	238
Załącznik 5.	Poszkodowani w wypadkach przy pracy w sekcjach gospodarki narodowej (dane GUS)	239
Załącznik 6.	Podmioty gospodarcze działające w Polsce w roku 2012 według PKD	241

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* (Dz. U. z 2012 r. poz. 404, 769 i 1544).

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).

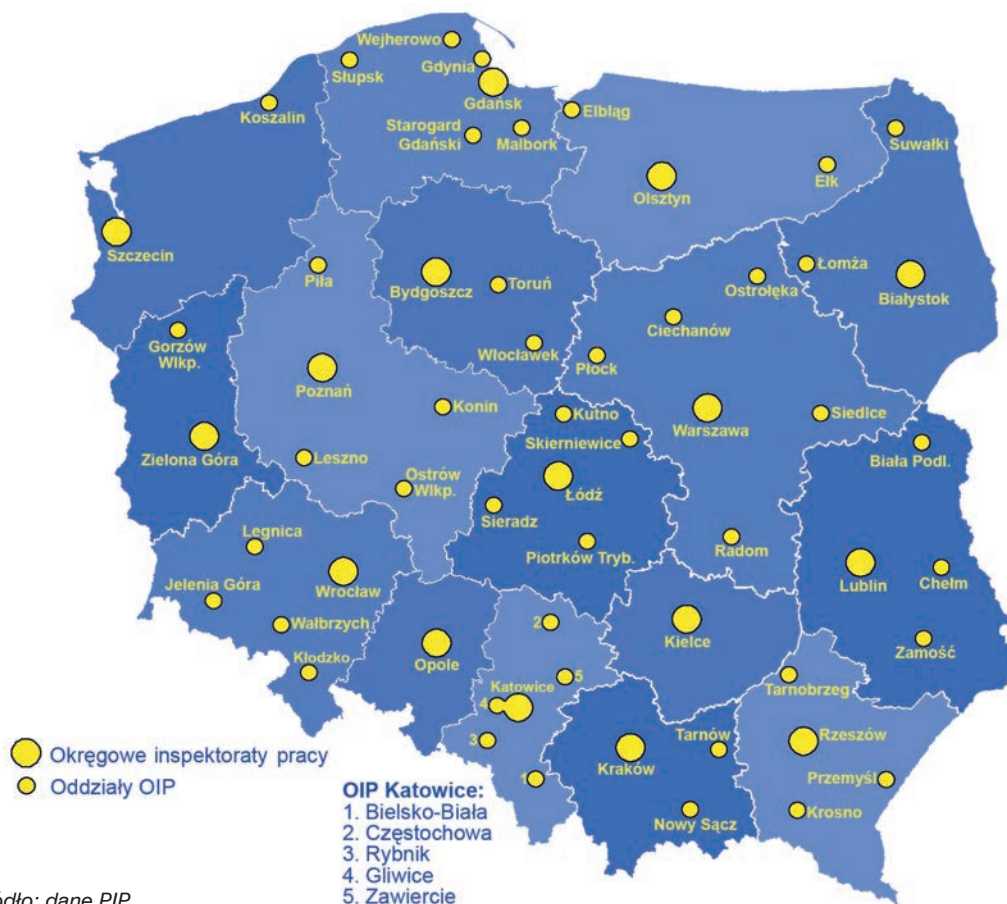
Do sekretariatu SLIC corocznie przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

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 roku 2012 ogłoszony został **jednolity tekst ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy** – Dz. U. z 2012 r. poz. 404 (obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 marca 2012 r.), która została dwukrotnie znowelizowana:

- *ustawą z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz. U. z 2012 r. poz. 769), która wprowadziła obowiązek przekazywania przez Głównego Inspektora Pracy – ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych – wyników kontroli w zakresie dotyczącym powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- *ustawą z dnia 23 listopada 2012 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z podwyższeniem wieku emerytalnego* (Dz. U. z 2012 r. poz. 1544). Na mocy art. 16 ww. ustawy uchylony został zapis w art. 62 *ustawy o PIP*, dotyczący rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne w razie osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury (data wejścia w życie – 1 stycznia 2013 r.).

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, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* — w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*;
- podmioty kierujące osoby w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową — w zakresie, o którym mowa w art. 19d i 85 ust. 2 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

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 pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze; wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;
- **nakładania grzywien w drodze mandatów karnych i kierowania do sądów wniosków o ukaranie.**

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.

* * *

Państwowa Inspekcja Pracy **zatrudniała** – wg stanu na dzień 31.12.2012 r. – **2 758 osób**. Spośród

pracowników inspekcji prawie 90% posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowały 1 544 osoby, na stanowisku nadinspektora pracy (kierownika oddziału) – 42 pracowników; 48 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy), ponadto w Głównym Inspektoracie Pracy było zatrudnionych 45 osób nadzorujących czynności kontrolne. W roku sprawozdawczym, po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, 54 osoby uzyskały uprawnienia inspektora pracy.

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

II.

DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA — INFORMACJE OGÓLNE

1. Wstęp

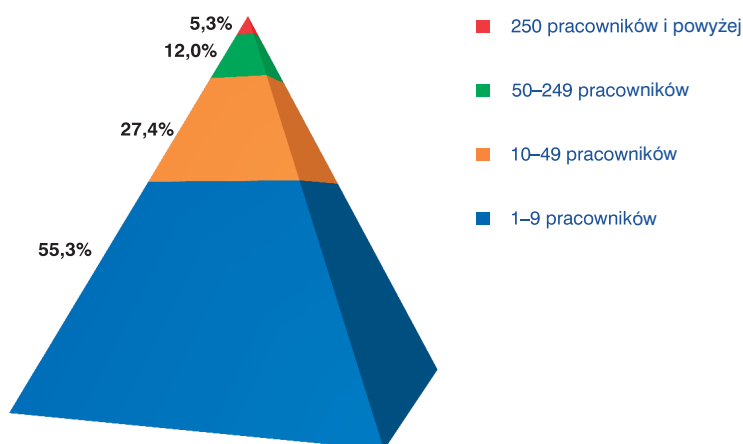
Działalność kontrolno-nadzorcza i prewencyjna PIP w 2012 r. prowadzona była **zgodnie z rocznym i długofalowym (2010–2012) planem** pracy, przygotowanym na podstawie analizy wyników dotychczasowych działań inspekcji, uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych (w szczególności Komisji do Spraw Kontroli Państwowej), a także propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy nadzoru i kontroli warunków pracy, instytuty badawcze. **Przewidziane w programie zadania zostały przez Państwową Inspekcję Pracy zrealizowane.**

2. Kontrole

W roku sprawozdawczym inspektorzy PIP **przeprowadzili 89,9 tys. kontroli**, czyli o 1,9 tys. więcej niż założono w przyjętym na 2012 r. planie pracy. Wynikało to przede wszystkim z potrzeby zintensyfikowania krótkich kontroli ukierunkowanych na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących (w zakładach różnych branż przeprowadzono w roku sprawozdawczym 9,4 tys. takich kontroli; w 2011 r. – 8,1 tys.).

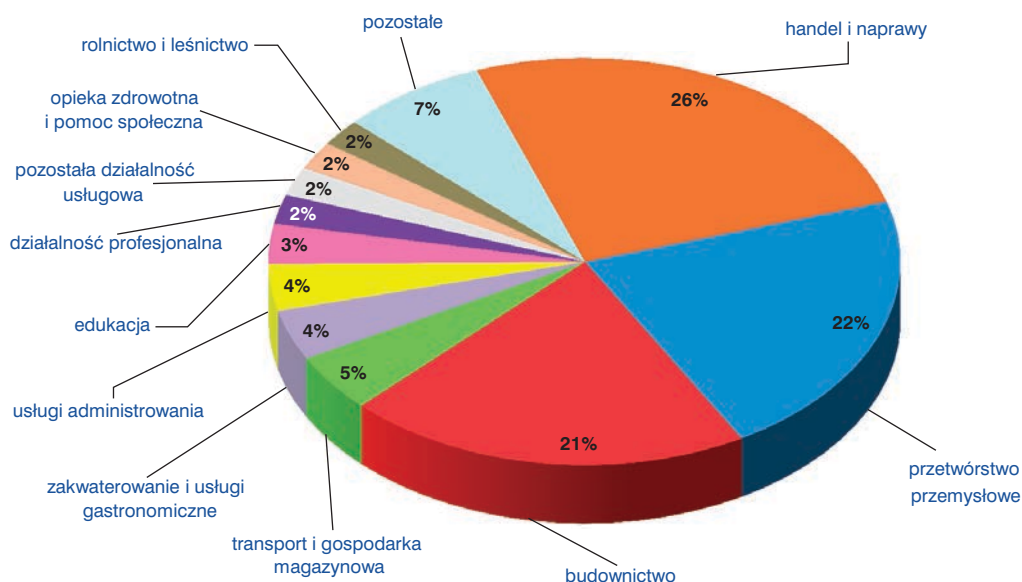
Łącznie objęto kontrolami ponad **68,9 tys.** pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło pracę **3,6 mln** osób.

Wykres 1. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)



Źródło: dane PIP

Wykres 2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg sekcji PKD)



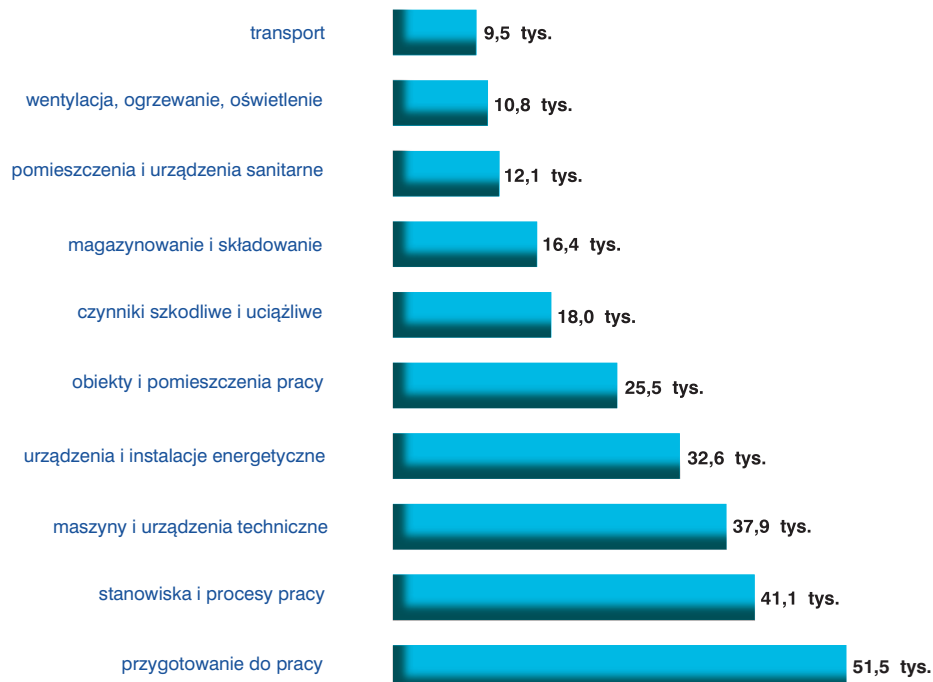
Źródło: dane PIP

3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy**, inspektorzy pracy wydali ponad **310 tys. decyzji**. Najwięcej z nich dotyczyło problematyki

przygotowania pracowników do pracy (m.in. szkoleń bhp, badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych) – 17% oraz stanowisk i procesów pracy – 13%.

Wykres 3. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych decyzji dot. bhp



Źródło: dane PIP

4. Decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności

Okręgowi inspektorzy pracy wydali 24 decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju (w 2011 r. – 32; w 2010 r. – 33). **Najczęściej** były to zakłady małe zatrudniające do 49 pracowników, głównie mikroprzedsiębiorstwa. Większość zakładów (16) stanowiła własność prywatną. Łączne zatrudnienie w kontrolowanych podmiotach wyniosło 1 267 pracowników.

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 charak-**

ter trwały i niemożliwy do zmiany innymi decyzjami inspektora pracy.

Decyzje OIP nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju (wg wielkości zatrudnienia)

Wielkość zatrudnienia	Liczba decyzji
1–9 pracowników	14
10–49 pracowników	2
50–249 pracowników	2
250 pracowników i powyżej	6

Źródło: dane PIP

Decyzje OIP nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju (wg sekcji PKD)

Wyszczególnienie	Liczba decyzji
Ogółem, w tym:	24
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1
Przetwórstwo przemysłowe	7
Dostawa wody, ścieki, odpady, rekultywacja	2
Handel, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4
Transport i gospodarka magazynowa	6
Informacja i komunikacja	1
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1
Pozostała działalność usługowa	1

Źródło: dane PIP

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

- prowadzono działalność produkcyjną lub usługową w obiektach o innym przeznaczeniu (np. w garażu, stodole, pomieszczeniach gospodarczych),
- prowadzono działalność produkcyjną lub usługową w obiektach o niewłaściwym stanie technicznym (np. naruszona konstrukcja stropów lub ścian), niemożliwym do wyeliminowania bez całkowitego remontu lub przebudowy obiektu,
- użytkowano pomieszczenia stałej pracy nieodpowiednie do rodzaju wykonywanych prac, technologii i liczby zatrudnionych pracowników, głównie ze względu na zbyt małą wysokość oraz brak wymiany powietrza (wentylacji ogólnej lub stanowiskowej) w pomieszczeniach, w których występowały czynniki szkodliwe dla zdrowia,
- użytkowano pomieszczenia stałej pracy nieposiadające – wbrew obowiązującym przepisom

– oświetlenia dziennego lub usytuowane poniżej poziomu otaczającego terenu.

Stwierdzano również użytkowanie obiektów i pomieszczeń nieposiadających ogrzewania lub w których stosowano niezgodne z przepisami rozwiązania dotyczące ogrzewania pomieszczeń. Nieprawidłowości związane były także z eksploataowanymi instalacjami elektrycznymi i oświetleniem stanowisk pracy. Ponadto w niektórych zakładach albo nie było pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, albo użytkowano pomieszczenia niezgodne z normatywami określonymi w przepisach.

Inspektorzy pracy mieli także zastrzeżenia do **użytkowanych w tych zakładach urządzeń**, z uwagi na ich stan techniczny wskazujący na nadmierne zużycie eksploatacyjne (a także brak dokumentacji technicznej oraz decyzji właściwego organu dopuszczającej urządzenie do użytkowania). Stwarzało to zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników, kwalifikowało urządzenie do wyeliminowania z procesu technologicznego i skutkowało wydaniem decyzji nakazującej zaprzestanie działalności określonego rodzaju.

Pracodawcy odwołali się od 7 decyzji nakazujących zaprzestanie prowadzenia działalności określonego rodzaju, przy czym w 4 przypadkach zwrócili się o przesunięcie terminu wykonania decyzji. Okręgowi inspektorzy pracy przychyliłi się do wniosków stron i ustalili nowe terminy ich wykonania. W 1 przypadku okręgowy inspektor pracy uchylił decyzję z uwagi na postępowanie prowadzone przez powiatowego inspektora sanitarnego. W 2 przypadkach okręgowi inspektorzy pracy utrzymali swoje decyzje w mocy, wobec czego pracodawcy odwołali się do Głównego Inspektora Pracy (II instancja). Główny Inspektor Pracy – po rozpatrzeniu odwołań – w jednym przypadku utrzymał decyzję okręgowego inspektora pracy w mocy, w drugim zaś umorzył postępowanie na wniosek strony, która wykonała przedmiotową decyzję.

Należy podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy z dużą ostrożnością korzysta z instrumentu prawnego, jakim jest decyzja nakazująca zaprzestanie działalności. Chociaż ma ona na celu ochronę zdrowia i życia pracowników, najczęściej skutkuje likwidacją stanowisk pracy, a co za tym idzie – utratą pracy. Wydanie decyzji nakazującej zaprzestanie działalności jest zatem ostatecznością w sytuacjach, gdy zawodzą inne środki prawne.

5. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

Oprócz decyzji z zakresu bezpieczeństwa pracy, inspektorzy wydali w roku sprawozdawczym

prawie **10,1 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy**. Decyzje te dotyczyły **należności dla 158,8 tys. pracowników, na łączną kwotę 230,1 mln zł**.

Decyzje płacowe wydane w 2012 r. i ich realizacja

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	10,1 tys.
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	158,8 tys.
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	230,1 mln zł
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	4,2 tys.
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	74 tys.
kwota należności wypłaconych	69 mln zł
Decyzje zrealizowane częściowo	
liczba decyzji zrealizowanych częściowo	116
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1 536
kwota należności wypłaconych	4,9 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji (wg stanu na dzień 15.03.2013 r.)	73,9 mln zł*

* Informacja nt. **wyegzekwowanych należności pracowniczych** – zarówno w wyniku realizacji **decyzji, jak i wystąpień inspektorów pracy** – została zawarta w **rozdziale VI**.

Źródło: dane PIP

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 dnia 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 dokonanego wpisu w tej ewidencji.

W ramach posiadanych uprawnień, organy Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. wydały w tych sprawach **1 155 decyzji**. W 59 przypadkach nakazano wpisanie pracownika do ewidencji, w 132 – nakazano wykreślenie pracownika z ewidencji, w 463 – wydano decyzje odmawiające wpisania pracownika do ewidencji, a w 501 sprawach – wydano decyzje umarzające postępowanie.

7. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W 2012 r. wniesionych zostało 1 237 **odwołań od decyzji inspektorów pracy**, spośród których 518 uchylono lub zmieniono w – przewidzianym w art. 132 Kodeksu postępowania administracyjnego – trybie samokontroli organu I instancji. Zmiany dotyczyły w głównej mierze wydłużenia, zgodnie z formułowanymi w odwołaniach wnioskami, terminów wykonania obowiązków nałożonych decyzjami.

Ponadto w okresie sprawozdawczym złożonych zostało (na podstawie art. 154 i art. 155 Kodeksu postępowania administracyjnego) 6 846 **wniosków o zmianę lub uchylenie ostatecznych decyzji inspektorów pracy**, przede wszystkim w zakresie wyznaczenia innego – dłuższego terminu na wykonanie obowiązku nałożonego nakazem. Inspektorzy pracy rozpoznali w ww. okresie 6 429 spośród nich, przychylając się, z uwagi na słuszny interes pracodawcy, do 6 045 wniosków (uchylając i zmieniając wydane decyzje); w przypadku 384 wniosków odmówili uchylenia lub zmiany decyzji. Okręgowi inspektorzy pracy zmienili decyzje w 5 przypadkach;

nie zostało uwzględnionych 6 wniosków. Jedynie w 19 przypadkach okręgowi inspektorzy pracy uznali nieważność decyzji inspektorów. W odniesieniu do 2 264 decyzji stwierdzono ich wygaśnięcie.

8. Skargi na postanowienia i decyzje organów PIP

W 2012 r. do wojewódzkich sądów administracyjnych wniesiono **290 skarg na decyzje i 13 na postanowienia okręgowych inspektorów pracy**.

Sądy rozpatrzyły w roku sprawozdawczym 65 skarg na decyzje (w 2 przypadkach umorzono postępowanie), oddalając 38 spośród nich i 6 odrzucając. Jedynie w 6 przypadkach sądy uznały zasadność skarg, uchylając decyzje okręgowych inspektorów pracy, w 13 zaś – stwierdzono nieważność zaskarżonych decyzji. Na rozpoznanie oczekuje jeszcze 225 skarg na decyzje.

Spośród 13 zaskarżonych do wojewódzkich sądów administracyjnych postanowień, rozpoznanych zostało w roku sprawozdawczym 8 skarg – jedną oddalono, 4 odrzucono, w przypadku 2 uchylono zaskarżone postanowienia, a w wyniku 1 skargi stwierdzono nieważność postanowienia. Nerozpoznanych pozostało 5 skarg na postanowienia.

W 2012 r. wojewódzkie sądy administracyjne rozstrzygły również 82 **skargi wniesione** na 71 decyzji i 11 postanowień okręgowych inspektorów pracy **w latach ubiegłych**. Oddalono 59 skarg na decyzje okręgowych inspektorów pracy, 2 postępowania umorzono, 3 skargi odrzucono, a 7 skutkowało uchynieniem decyzji. Natomiast w przypadku skarg na postanowienia – w wyniku 5 z nich uchylono zaskarżone postanowienia, 3 skargi odrzucono, a 3 postępowania zostały umorzone.

W 2012 r. do Naczelnego Sądu Administracyjnego wniesiono 80 – nierozpoznanych jeszcze w okresie sprawozdawczym – **skarg kasacyjnych** (78 dotyczyło wyroków WSA zapadłych w wyniku zaskarżenia decyzji okręgowych inspektorów pracy, 2 – wydanych przez okręgowych inspektorów pracy postanowień), z których 76 wnieśli pracodawcy (jeden pracodawca wniósł 59 skarg na decyzje dotyczące umieszczenia pracowników w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze); na 4 wyroki wojewódzkich sądów administracyjnych skargi wnieśli okręgowi inspektorzy pracy.

Naczelny Sąd Administracyjny w 2012 r. rozstrzygnął 6 **skarg kasacyjnych wniesionych w latach ubiegłych**, wydając 3 wyroki uwzględniające skargi (wniesione przez okręgowych inspektorów pracy) oraz oddalając 3 skargi pracodawców.

W 2012 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie rozpoznawał 12 **skarg na decyzje** (5) i **postanowienia** (7) **Głównego Inspektora Pracy**.

W 10 sprawach dotyczących rozstrzygnięć Głównego Inspektora Pracy skargi zostały oddalone. W 1 sprawie skargę odrzucono, a w 1 – sąd uchylił zaskarżone postanowienie. W tej ostatniej sprawie Główny Inspektor Pracy wniósł skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego, która czeka na rozpoznanie.

W 2012 r. Naczelny Sąd Administracyjny orzekł również w sprawach 2 **skarg kasacyjnych** dotyczących postanowień Głównego Inspektora Pracy **wniesionych przed 1 stycznia 2012 r.** W jednym przypadku skargę kasacyjną wniósł Główny Inspektor Pracy, w drugim skargę kasacyjną wniosła strona. W obydwu przypadkach skargi kasacyjne zostały oddalone.

9. Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej

W związku z **niewykonaniem przez 1 204 pracodawców 5 019 decyzji organów PIP** wystawiono **1 470 upomnień**, z których 42 % dotyczyło niewykonania decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia lub innego świadczenia na rzecz pracowników.

Ponad 36 % 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** (prawie 85 % zrealizowanych decyzji dotyczyło obowiązków z zakresu bhp).

Dane dotyczące egzekucji administracyjnej decyzji organów PIP

Liczba prowadzonych postępowań egzekucyjnych	229
Liczba wydanych postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia	618
Liczba pracodawców, których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	266
Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	5 039 200 zł
Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	94 500 zł

Źródło: dane PIP

Na pracodawców, którzy nie wykonali decyzji, mimo skierowanych upomnień, nałożono grzywny w celu przymuszenia na kwotę 5 039 200 zł.

Nałożone przez organ egzekucyjny grzywny w celu przymuszenia na kwotę 474 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.

Grzywny w kwocie 2 723 923 zł (kwota ta obejmuje również grzywny w celu przymuszenia nałożone w 2011 r.) **uchylono**, a postępowania egzekucyjne w tych sprawach umorzono. Najczęściej powodem umorzenia postępowania egzekucyjnego był brak

majątku skutkujący bezskutecznością egzekucji oraz ogłoszenie upadłości likwidacyjnej zobowiązanego.

Kwota 94 500 zł z tytułu grzywien w celu przymuszenia została wpłacona dobrowolnie przez zobowiązanych.

Do **urzędów skarbowych** skierowano 1 193 tytuły wykonawcze na kwotę 4 184 671 zł, z czego wyegzekwowano 176 626 zł (wg stanu na dzień 15.03.2013 r.).

Na podstawie **ustawy o transporcie drogowym**, inspektorzy pracy wydali w roku sprawozdawczym 506 decyzji nakładających kary pieniężne na łączną kwotę ponad 2,6 mln zł. Informacje dotyczące tych należności oraz ich egzekucji zawiera tabela.

Dane dotyczące kar pieniężnych nakładanych na mocy przepisów ustawy o transporcie drogowym oraz ich egzekucji administracyjnej

liczba wydanych decyzji nakładających karę	łączna kwota kar	w tym kwota kar rozłożonych na raty	kwota wpłacona wg stanu na dzień 15.03.2013 r.	w tym wyegzekwowana przez urzędy skarbowe
516	2 615 650 zł	222 417 zł	1 378 523 zł	254 958 zł

Źródło: dane PIP

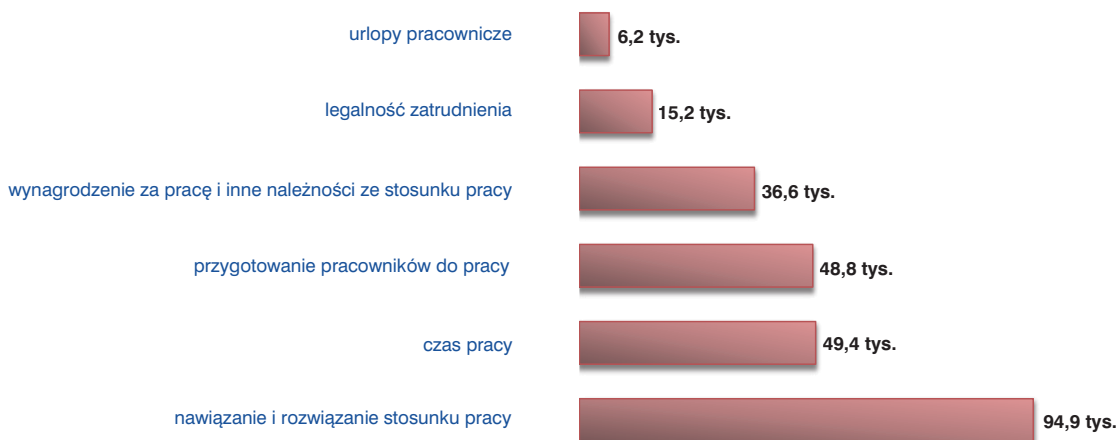
10. Wystąpienia inspektorów pracy

Do kontrolowanych podmiotów inspektorzy skierowali, oprócz decyzji, także ponad **60,8 tys. wystąpień** zawierających łącznie prawie **310,8 tys.**

wniosek o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Dominowały (31%) wnioski dotyczące nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

Wykres 4. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków w wystąpieniach



Źródło: dane PIP

11. Polecenia

Na mocy znowelizowanej – z dniem 8 sierpnia 2011 r. – *ustawy o PIP*, inspektorzy pracy **uzyskali uprawnienie do wydawania kontrolowanym podmiotom ustnych poleceń** dot. nieprawidłowości, które mogą być usunięte w czasie trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. W 2012 r. inspektorzy wydali blisko **9,2 tys. poleceń**, głównie

w sprawach z zakresu stosunku pracy (42%) oraz wynagrodzeń i innych należności pracowniczych (20%). Dotychczasowe doświadczenia wskazują na wysoką skuteczność tego środka prawnego (ponad 80% poleceń dotyczyło nieprawidłowości, które zostały usunięte jeszcze w trakcie kontroli), przy jednoczesnym odformalizowaniu działań inspektora pracy.

Wykres 5. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych poleceń



Źródło: dane PIP

12. Kontrole zakończone odebraniem oświadczenia od podmiotu kontrolowanego

Zgodnie z art. 37a znowelizowanej, z dniem 8 sierpnia 2011 r., *ustawy o PIP*, inspektorzy pracy mogą odstąpić – w uzasadnionych przypadkach – od stosowania środków prawnych i poprzestać na ustnym pouczeniu kontrolowanego podmiotu, który następnie składa oświadczenie o terminie usunięcia ujawnionych uchybień. Rozwiązanie to może dotyczyć pracodawców rozpoczynających działalność, a także podmiotów, u których nie stwierdzono bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracujących oraz wykroczeń z winy umyślnej.

W 2012 r. powyższy środek **zastosowano w 252 przypadkach** (w większości – 71 % – w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw, tj. zatrudniających do 9 osób), a objęte nim podmioty prowadziły działalność najczęściej w zakresie handlu i napraw (37%), przetwórstwa przemysłowego (24%), budownictwa (9%). W trakcie kontroli, przed odebraniem oświadczenia, inspektorzy pracy udzielili ponad 1,1 tys.

porad, w tym 655 porad dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy.

Efektywność opisanego wyżej środka oddziaływania sprawdzono podczas 66 rekontroli. W większości przypadków okazał się on skutecznym narzędziem prewencji i prowadził do trwałej poprawy warunków pracy. Liczba nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy zanotowana podczas rekontroli była znacząco mniejsza niż średnia dla danej branży. Tylko w jednym przypadku wydano decyzję wstrzymania pracy ze względu na zagrożenie życia lub zdrowia.

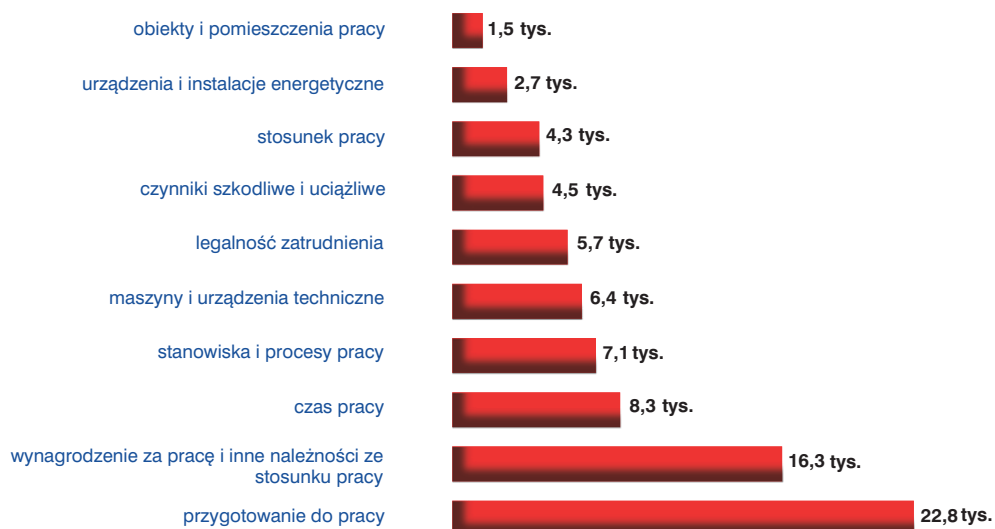
Warto zaznaczyć, że możliwości w zakresie odstąpienia od wydania środków prawnych i zakończenia kontroli poprzez odebranie oświadczenia od kontrolowanego podmiotu, znajdują również zastosowanie przy realizacji przygotowanych przez PIP programów poprawy warunków pracy, opartych na samokontroli i samodzielnym wdrażaniu środków profilaktycznych przez pracodawcę.

13. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

W toku kontroli inspektorzy PIP ujawnili łącznie **88,6 tys. wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałożyli na sprawców wykroczeń 18 906 grzywien

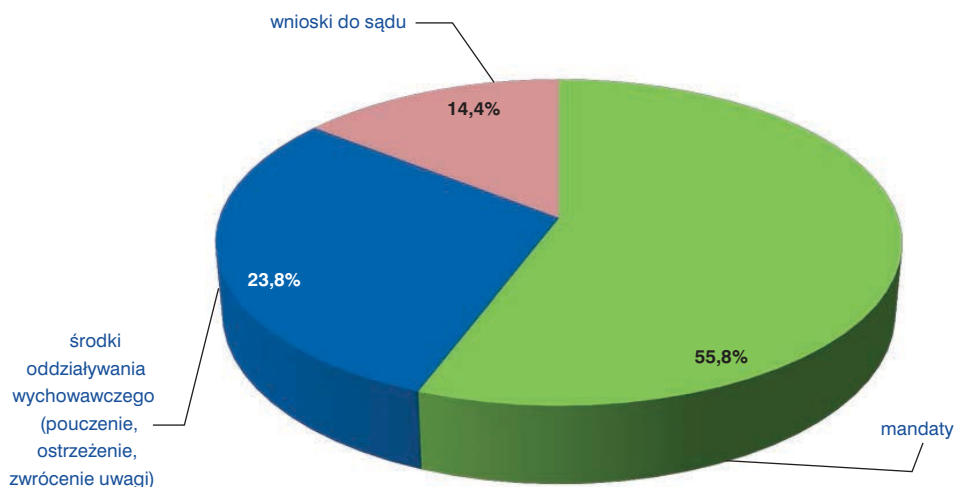
w drodze **mandatów karnych**, w 3 843 przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu**, a w 15 261 – zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**. Ujawnione wykroczenia polegały najczęściej na naruszaniu przepisów dot. przygotowania pracowników do pracy (26%) oraz wynagrodzenia za pracę i innych należności ze stosunku pracy (18%).

Wykres 6. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzanych wykroczeń przeciwko prawom pracownika



Źródło: dane PIP

Wykres 7. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami



Źródło: dane PIP

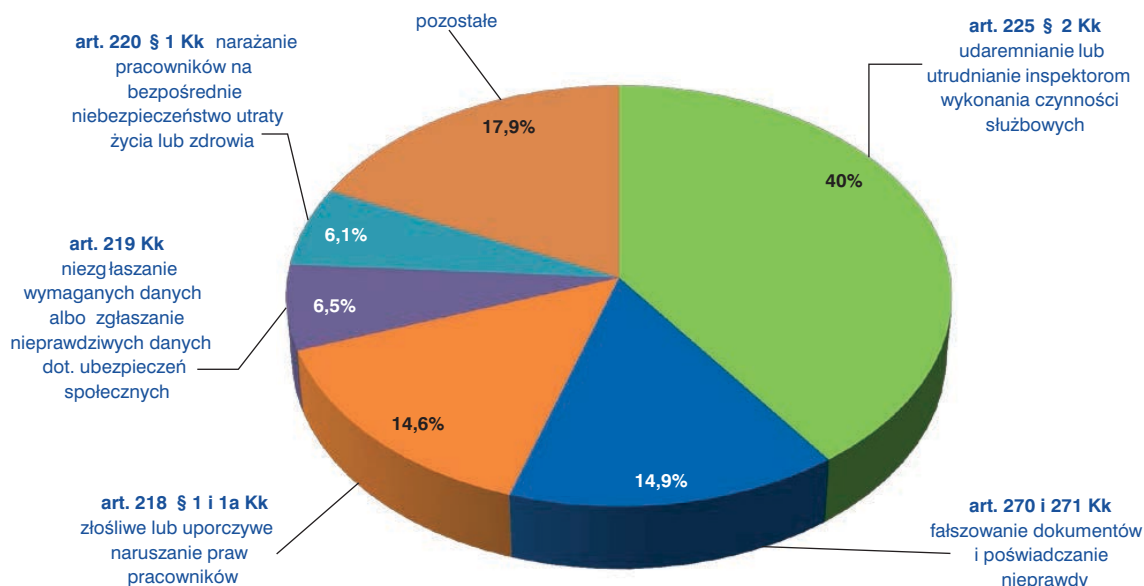
Według stanu na dzień 15.03. 2013 r., **sądy** – rozpatrując wnioski skierowane w 2012 r. przez inspektorów PIP – ukarały 3 317 sprawców wykroczeń karą grzywny, a 65 – karą nagany. W 66 przypadkach sądy, uznając sprawców winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, odstąpiły od wymierzenia kary, a 51 osób uniewinniły.

Łączna kwota **orzeczonych przez sądy grzywien** wyniosła ponad **7,2 mln zł**, natomiast łączna kwota grzywien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze **mandatów karnych** – ponad **22,5 mln zł** (średnia kwota grzywny orzeczonej przez sąd wyniosła więc 2 188 zł, a nałożonej przez inspektora pracy w drodze mandatu – 1 192 zł).

14. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2012 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **987 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (w 2011 r. – 1 087, w 2010 r. – 1 224). W wyniku wniesionych zawiadomień, zostały wszczęte i nadal toczą się 204 postępowania; w 120 przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania; 294 postępowania umorzono; do sądu skierowanych zostało 177 aktów oskarżenia (wg stanu na dzień 15.03.2013 r.).

Wykres 8. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury



Źródło: dane PIP

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

Inspektorzy pracy złożyli 170 zażaleń na decyzje prokuratury dotyczące zawiadomień skierowanych w 2012 r., w tym: 54 – na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania, 101 – na

postanowienie o umorzeniu postępowania, 14 – na brak informacji o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania mimo upływu 6 tygodni od skierowania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz 1 zażalenie na postanowienie o zawieszeniu postępowania. W odniesieniu do 89 postanowień o umorzeniu postępowania inspektorom pracy nie przysługiwało prawo wniesienia zażalenia.

Spośród wniesionych zażaleń, 17 zostało uwzględnionych przez samą prokuraturę; sąd natomiast uwzględnił 27 zażaleń, a w przypadku 35 – utrzymał w mocy zaskarżone postanowienia. Brak informacji o sposobie rozpatrzenia 91 zażaleń (wg stanu na dzień 15.03.2013 r.).

Z dniem 8 sierpnia 2011 r. weszła w życie *ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o zmianie ustawy o Państwo-*

wej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, na mocy której do art. 325e Kodeksu postępowania karnego został dodany § 1a stanowiący, że w przypadku gdy zawiadomienie o przestępstwie zostało złożone przez inspektora pracy, uzasadnienie postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz umorzeniu dochodzenia sporządza się na jego wniosek.

Działając na podstawie art. 325e § 1a Kodeksu postępowania karnego, inspektorzy pracy złożyli 112 **wniosków o uzasadnienie postanowień** prokuratury o odmowie wszczęcia postępowania oraz 255 wniosków o uzasadnienie postanowień o umorzeniu postępowania. Realizując wnioski o uzasadnienie, prokuratura nadesłała 100 postanowień o odmowie wszczęcia postępowania oraz 202 postanowienia o umorzeniu postępowania wraz z uzasadnieniem. Prokuratura nie zrealizowała natomiast 12 wniosków o nadesłanie postanowień o odmowie wszczęcia postępowania oraz 53 wniosków o nadesłanie postanowień o umorzeniu postępowania wraz z uzasadnieniem.

Rozpatrując skierowane przez prokuraturę akty oskarżenia, **sądy** (wg stanu na dzień 15.03. 2013 r.) uznały 21 oskarżonych winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, skazując ich na: karę **grzywny** (13 osób), karę **pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem** jej wykonania (7 osób), karę **ograniczenia wolności** (1 osobę). Ponadto, uznając winę sprawców, w 16 przypadkach sąd **warunkowo umorzył** postępowanie karne.

15. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy PIP skierowali do właściwych sądów **81 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 89 osób** (w 2011 r. 41 powództw na rzecz 50 osób; w 2010 r. – 100 powództw na rzecz 253 osób). Spośród tych osób, 54 były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, 16 – w ramach umowy o dzieło, natomiast 19 osób świadczyło pracę bez jakiegokolwiek umowy.

W 7 przypadkach inspektor pracy wstąpił — za zgodą powoda — do już toczącego się postępowania sądowego.

Dotychczas nastąpiło **rozstrzygnięcie 17 powództw** wniesionych w roku sprawozdawczym. Sądy w 13 przypadkach wydały **wyroki ustalające istnienie stosunku pracy**, uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W 2 przypadkach strony zawarły **ugodę** przed sądem, w związku z czym sąd umorzył postępowanie. Natomiast 2 powódz-

twa **oddalono** – z uzasadnieniem, że wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Sądy nadal rozpatrują 64 sprawy wniesione w 2012 r. (wg stanu na dzień 15.03.2013 r.).

W praktyce najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów w omawianym przedmiocie 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 dobrowolnie do wniosków zawartych w wystąpieniach, czego efektem jest w szczególności przekształcenie stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy, bez konieczności wytaczania powództw sądowych.

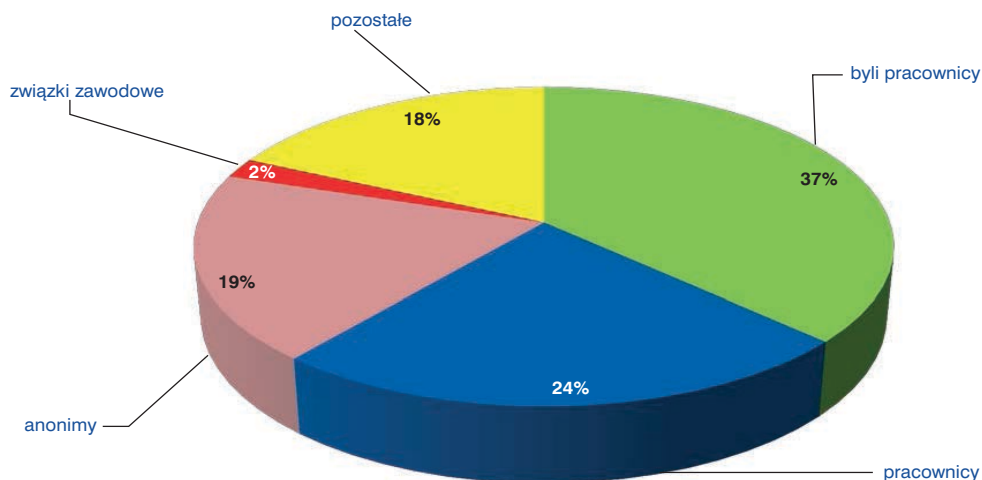
Według stanu na dzień 15.03.2013 r., pracodawcy – realizując polecenia i wnioski skierowane do nich przez inspektorów w 2012 r., potwierdzili na piśmie istnienie stosunku pracy 9,1 tys. osób pracujących bez jakiegokolwiek umowy lub będących stronami umów cywilnoprawnych.

16. Skargi i wnioski

Do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło w 2012 r. blisko **44,3 tys. skarg** (w stosunku do 2011 r. wzrost o 6%), w których skarżący wskazali łącznie **95,4 tys. problemów** wymagających interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 28,2 tys. kontroli (co stanowi ponad 31 % ogółu kontroli w roku sprawozdawczym). W przypadku 10,9 tys. 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, 61% inspektorzy uznali za zasadne lub częściowo zasadne.

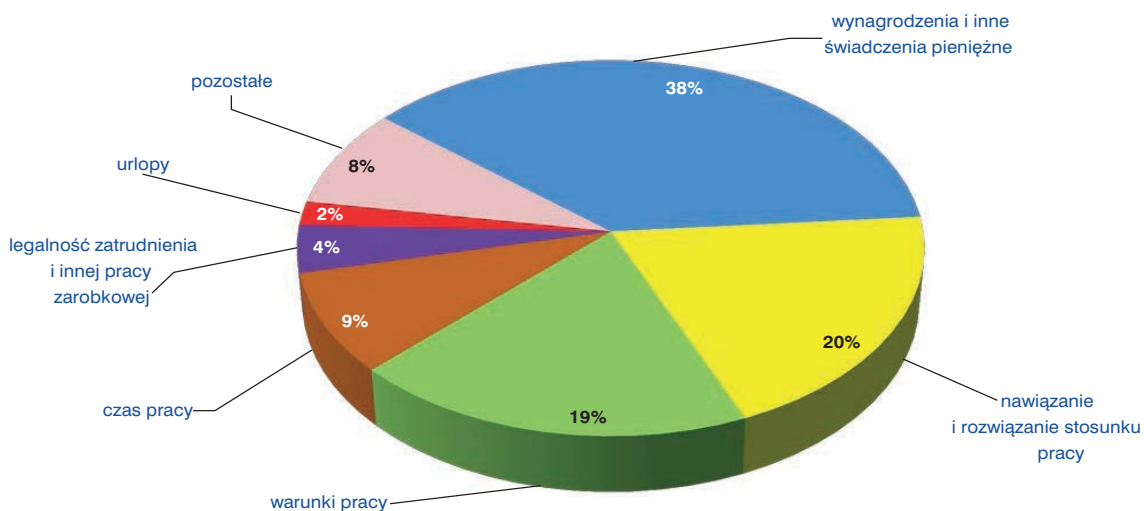
Analiza zarzutów zawartych w skargach wykazuje, że ich przedmiot i proporcje nie zmieniają się w znaczący sposób na przestrzeni ostatnich lat. Należy zauważyć, iż porównywalnie jak w latach ubiegłych, **ponad połowę problemów zgłaszanych w skargach** stanowiły kwestie związane z **nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy** oraz z **wynagrodzeniem za pracę** i innymi świadczeniami (niewypłacanie, nieprawidłowe i nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych).

Wykres 9. Podmioty zgłaszające skargi



Źródło: dane PIP

Wykres 10. Problematyka zgłaszanych skarg



Źródło: dane PIP

Pracodawcy często usprawiedliwiali naruszenia przepisów względami ekonomicznymi. Nieprawidłowości wskazane w skargach wynikały również z błędnej interpretacji przepisów, w tym postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania, a także z przyjęcia niewłaściwej metody naliczania świadczeń. Zwraca ponadto uwagę duża liczba **skarg związanych z czasem pracy** oraz **skarg dotyczących warunków pracy**, np. pomieszczeń pracy, wentylacji, urządzeń higieniczno-sanitarnych.

Jednocześnie należy wskazać, iż w 2012 r. wpłynęło do PIP łącznie 1 981 skarg z zakresu **mobbingu, molestowania i dyskryminacji**, co stanowi 4,5% wszystkich skarg. W skargach z zakresu mobbingu najczęściej podnoszono zarzut niewłaściwego traktowania przez pracodawcę (np. niesprawiedliwa, zdaniem skarżących, ocena ich pracy), jak również tolerowania przez pracodawców działań prowadzących do izolacji niektórych pracowników. Wskazywano ponadto na nękanie, ośmieszanie, krytykowanie

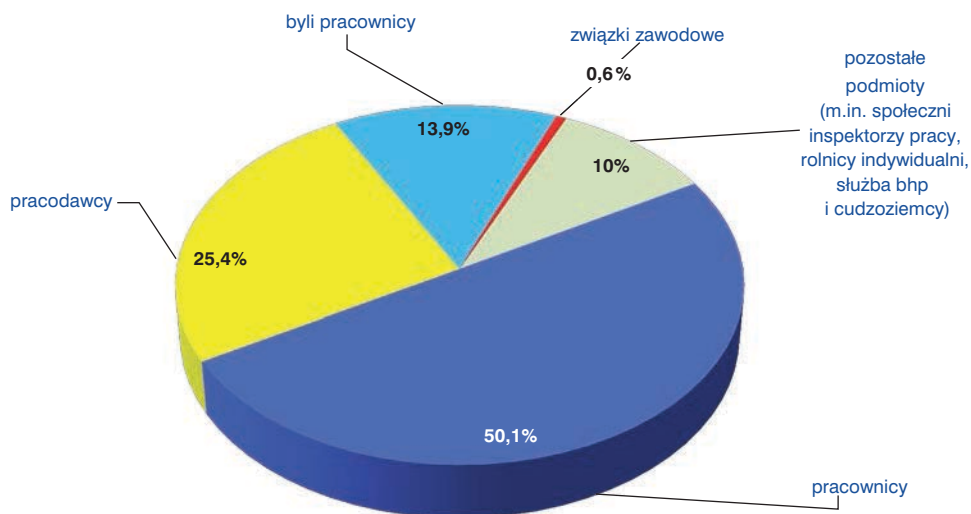
i zastraszanie w miejscu pracy oraz obarczanie obowiązkami niemożliwymi do wykonania w normalnym czasie pracy. Natomiast w zakresie dyskryminacji przedmiotem składanych skarg było m.in. nierówne traktowanie przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę, nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku

pracy – ze względu na wiek, płeć lub przynależność związkową pracownika.

17. Porady prawne i techniczne

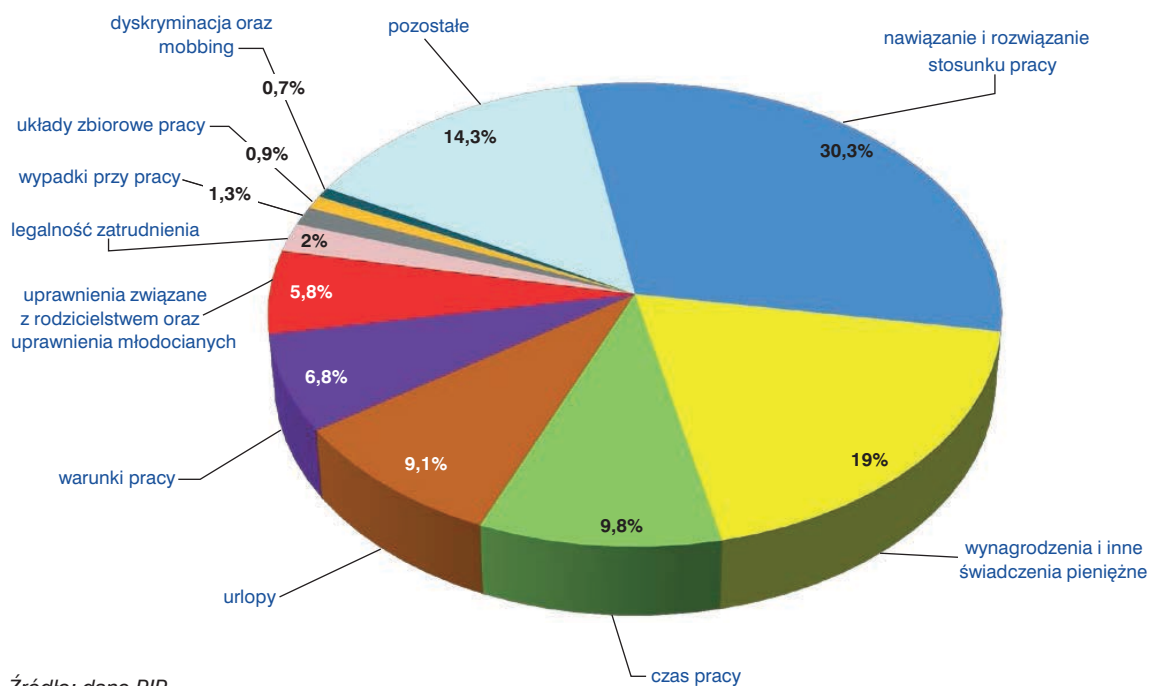
W 2012 r. udzielono łącznie ponad **1 232 tys. bezpłatnych porad**, w tym prawie 981 tys. porad

Wykres 11. Podmioty zgłaszające się po porady



Źródło: dane PIP

Wykres 12. Problematyka udzielonych porad



Źródło: dane PIP

prawnych (79,6%) i ponad 251 tys. porad technicznych (20,4%).

Z tej liczby, prawie 802 tys. porad prawnych oraz 51 tys. porad technicznych udzielono w toku bieżącej działalności poradniczej prowadzonej przez jednostki organizacyjne PIP, natomiast prawie 180 tys. porad prawnych i 200 tys. porad technicznych zostało udzielonych w trakcie kontroli.

Najliczniejszą grupę zgłaszających się po porady stanowili **pracownicy** (50 % ogółu osób, którym udzielono porady). Kolejne, co do wielkości, grupy zainteresowanych informacjami o obowiązujących przepisach prawa pracy to **pracodawcy** (25 %) oraz **byli pracownicy** (prawie 14%).

18. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W roku sprawozdawczym do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 115 wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy i 1 404 wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych.

W porównaniu z poprzednimi latami, zdecydowanie **mniejsza jest liczba wniosków o rejestrację** zakładowych układów zbiorowych pracy (2012 r. – 115; 2011 r. – 173; 2010 r. – 163); zmalała także liczba wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych (2012 r. – 1 404; 2011 r. – 1 427; 2010 r. – 1 552).

Na podobnym poziomie, jak w poprzednich latach, kształtował się odsetek układów i protokołów dodatkowych **zawierających postanowienia niezgodne z prawem** (8,07 % w 2012 r.; 8,03 % w 2011 r.; 7,9 % w 2010 r.). Zdecydowanie zmalał natomiast odsetek **odmów rejestracji** układów, porozumień o stosowaniu układu i protokołów w stosunku do liczby wniosków o rejestrację (2012 r. – 0,98 %; 2011 r. – 2,3 %; 2010 r. – 1,9 %).

W 2012 r. **nie wniesiono żadnego odwołania od odmowy rejestracji do sądu**. Jednakże przed sądami **zapadły prawomocne rozstrzygnięcia w sprawach wszczętych w 2011 r.**: w pięciu – sąd pracy oddalił odwołanie, w jednej – umorzył postępowanie (na skutek cofnięcia odwołania), w jednej – oddalił apelację strony, a w jednej – apelację organu rejestrującego. W 2012 r. odnotowano jeden przypadek wniesienia przez pracodawcę **odwołania od dokonanej przez organ rejestrujący odmowy rozpatrzenia wniosku o wpis do rejestru informacji o wypowiedzeniu układu w części**. Sąd oddalił odwołanie, argumentując to brakiem przepisu dopuszczającego w takim przypadku drogę sądową. Od tego postanowienia pracodawca wniósł zażalenie (nierozstrzygnięte w roku sprawozdawczym).

Zarejestrowane w 2012 r. **92 układy zbiorowe pracy** objęły ogółem ponad **61 tys. pracowników**. Najwięcej układów zawarto dla pracowników zatrudnionych w **przetwórstwie przemysłowym** (27 układów obejmujących ponad 9 tys. pracowników), a największą liczbę pracowników objęły układy zawarte u pracodawców zajmujących się **transportem i gospodarką magazynową** (9 układów obejmujących ponad 22 tys. pracowników).

Przedmiotem postanowień układowych były głównie zagadnienia dotyczące zasad wynagradzania za pracę oraz przyznawania pracownikom innych świadczeń związanych z pracą. Pozostałe postanowienia były najczęściej powtórzeniem zapisów kodeksowych lub przepisów wykonawczych albo odsyłały do regulacji zawartych w regulaminach pracy.

Dane dot. zakładowych układów zbiorowych pracy w 2012 r.

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy	Protokoły dodatkowe	Porozumienia (art. 241 ¹⁰ Kp)	Informacje
Wpływ	2 064	115	1 404	5	540
Zwrot wniosków bez rozpatrzenia	137	7	78	1	51
Zarejestrowano lub wpisano do rejestru	1 827	92	1 265	3	467
Odmowy rejestracji	15	2	13	–	–
Układy i protokoły zawierające postanowienia niezgodne z prawem	123	29	94	–	–

Źródło: dane PIP

Kolejny rok utrzymuje się tendencja 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.

Podobnie jak w poprzednim roku, większość **postanowień protokołów dodatkowych** dotyczyła rezygnacji z niektórych świadczeń (np. dodatków funkcyjnych, stażowych, nagród jubileuszowych) bądź ich zmniejszenia (w tym zmniejszenia podstawy naliczania nagrody; uzależnienia jej wypłaty od zakładowego stażu pracy; rozszerzenia przedziałów czasowych, za które przyznawane są nagrody, np. nie co 5, ale co 10 lat; wprowadzenia uprawnienia do nagrody po przepracowaniu u pracodawcy określonego czasu). W miejsce premii regulaminowej wprowadzano premie uznaniowe lub nagrody, przy czym strony często uzależniały utworzenie funduszy premiowych od osiągnięcia konkretnie ustalonego wskaźnika. Ponadto protokołami dodatkowymi wprowadzano postanowienia o nietworzeniu lub zmniejszeniu odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Dane z 2012 r. wskazują na utrzymującą się **tendencję do ograniczania zakresu lub wysokości świadczeń przyznawanych pracownikom**. Szczególnie jest to widoczne w przypadku układów zawieranych po rozwiązaniu dotychczasowych układów. Jednakże warto zaznaczyć, iż w 69 zarejestrowanych w 2012 r. układach przewidziano prawo do nagród jubileuszowych, a w 63 – prawo do korzystniejszych, niż wynikające z ogólnie obowiązujących przepisów, odpraw emerytalno-rentowych.

W 2012 r. do rejestru wpisano 76 informacji o zawarciu porozumienia o **zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy** (w 2011 r. – 85; w 2010 r. – 130). Na podstawie art. 241²⁷ Kodeksu pracy najczęściej zawieszano stosowanie postanowień układów określających zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych, korzystniejszych odpraw emerytalno-rentowych i wynagrodzeń chorobowych, corocznej waloryzacji płac, wypłaty premii regulaminowej. W niektórych porozumieniach uzgodniono jednocześnie nowe, mniej korzystne od poprzednich, warunki przyznawania zawieszonych świadczeń. Większość porozumień zawieszała stosowanie

układów w części. Porozumienia były zawierane na okres od kilku miesięcy do trzech lat.

Liczba nowych pracodawców, którzy zawierają zakładowe układy zbiorowe pracy, jest z roku na rok mniejsza. Układy zbiorowe pracy zawierane są przeważnie u tych pracodawców, którzy byli już objęci taką regulacją lub u ich następców prawnych.

Wielu pracodawców przeszło różnego rodzaju przeobrażenia (podziały, połączenia) i w związku z tym nie funkcjonują już u nich zakładowe organizacje związkowe zdolne wystąpić z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy. Często też istniejące organizacje związkowe tracą status zakładowych, z powodu spadku liczby członków; prowadzi to do zmniejszenia liczby zawieranych zakładowych układów zbiorowych pracy. Związki zawodowe próbują przeciwdziałać tej sytuacji, tworząc organizacje międzyzakładowe.

Kryzys gospodarczy nie sprzyja wprowadzaniu w układach zbiorowych pracy regulacji korzystniejszych od ustawowych, a organizacje związkowe nie mają w tej sytuacji dostatecznych argumentów w negocjowaniu z pracodawcami postanowień zwiększających uprawnienia płacowe pracowników. **Obecnie głównym celem w negocjacjach jest utrzymanie poziomu zatrudnienia.** Treść układów ogranicza się często do niezbędnego minimum (jakim jest ustalenie stawek wynagrodzenia za pracę na określonych stanowiskach i wymogów kwalifikacyjnych czy prawa do nagród przyznawanych uznaniowo przez pracodawcę) oraz do powielenia pozostałych regulacji wynikających z przepisów prawa pracy. Natomiast po rozwiązaniu dotychczas obowiązującego układu, nawet tam gdzie funkcjonują zakładowe organizacje związkowe, **częściej wprowadza się regulamin wynagradzania** jako akt płacowy mniej sformalizowany niż układy zbiorowe pracy.

19. Spory zbiorowe

W 2012 r. do okręgowych inspektoratów pracy zgłoszono 301 sporów zbiorowych. Najwięcej sporów zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie (52), Katowicach (39), Wrocławiu (34), Łodzi (31), Gdańsku (28).

Organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z **570 żądaniami, które dotyczyły najczęściej warunków płacy (338) oraz warunków pracy (77)**. Nieliczne odnosiły się do sfery świadczeń socjalnych (52) oraz praw i wol-

ności związkowych (24). Pozostałe zgłoszone żądania (73) 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. W 2012 r. przeprowadzono **25 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 85 sporów zakończyło się podpisaniem porozumienia, a w 5 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 czy też o zakończeniu sporu.

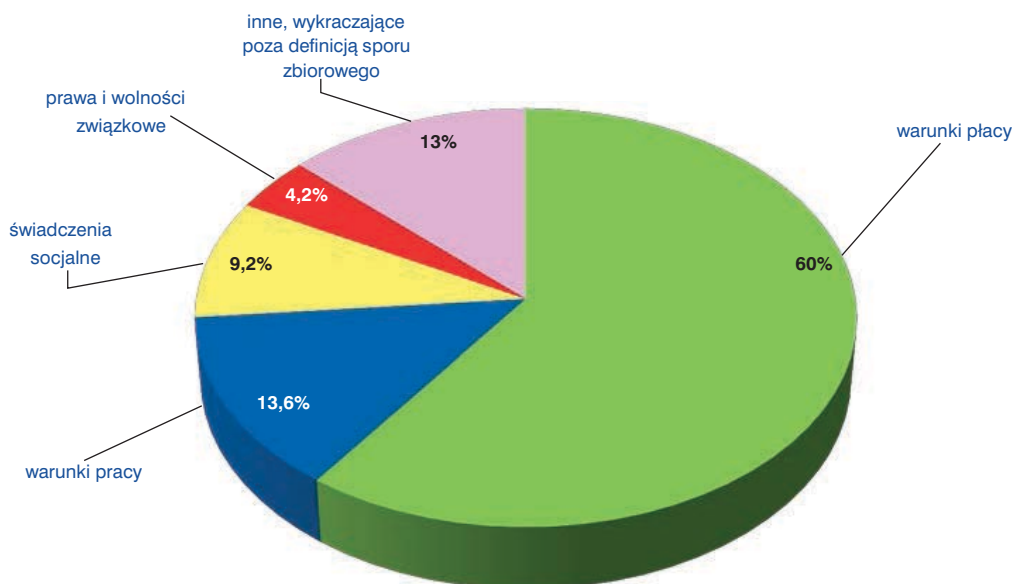
Najwięcej sporów zbiorowych wszczęto w zakładach prowadzących działalność w zakresie **przetwórstwa przemysłowego** (80). Drugą w kolejności grupą zgłaszających spór zbiorowy byli pracodawcy działający w **opiece zdrowotnej** (64). W dalszej kolejności, pod względem liczby zgłoszonych sporów, znajdowały się zakłady zajmujące się transportem i gospodarką magazynową (39), zakłady wytwarzające i zaopatrujące w energię elektryczną, gaz i wodę (27). 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.

Spory zbiorowe zarejestrowane w latach 2010–2012	2012	2011	2010
Liczba zgłoszonych sporów	301	365	342
Liczba zgłoszonych żądań	570	787	629
Liczba kontroli	25	30	32
Liczba zawartych porozumień	85	124	134

Źródło: dane PIP

Wykres 13. Przedmiot zgłaszanych żądań



Źródło: dane PIP

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

W 2012 r. do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło 518 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 **825 decyzji**, w tym **824 – zezwalające** na wykonywanie pracy przez dzieci i **1 decyzję negatywną** (złożony wniosek nie zawierał wszystkich niezbędnych dokumentów). Ponadto w **1 przypadku** wydane wcześniej zezwolenie **zostało cofnięte**.

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

Wydając przedmiotowe decyzje, inspektorzy pracy wskazywali na 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 (od momentu przybycia na plan zdjęciowy lub na scenę – do momentu opuszczenia tego planu) oraz do przestrzegania dopuszczalnego (określonego w wydanej decyzji) dobowego wymiaru czasu pracy dziecka.

Wnioski i decyzje wydane przez inspektorów pracy w latach 2010–2012

Rok	Liczba wniosków o wydanie zezwolenia	Liczba wydanych decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2012	518	825	824	1
2011	270	755	755	0
2010	271	682	673	9

Źródło: dane PIP

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

Do okręgowych inspektorów pracy wpłynęło **2 008 wniosków** w sprawach dotyczących wyrażenia zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy lub zlokalizowanie tego rodzaju pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu. Opinie do wniosków, kierowanych do PIP przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych, wydawane są na podstawie przepisów *rozporządzeń: w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie*.

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.

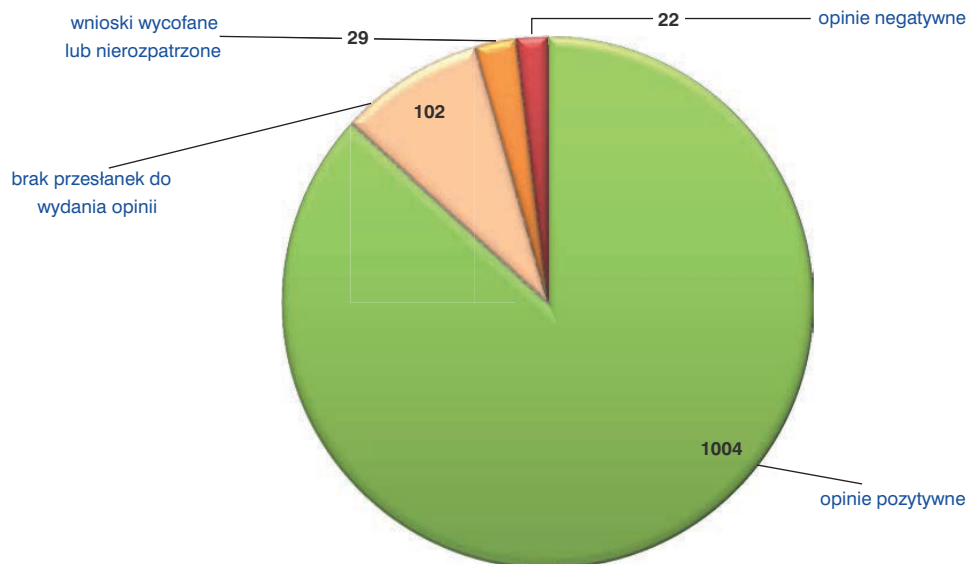
Spośród wniosków przesłanych przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych:

- 1 157 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;
- 851 dotyczyło wyrażenia opinii w sprawie zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego, ze względu na technologię produkcji.

W związku z otrzymanymi wnioskami, wydano **1 004 opinie dopuszczające zorganizowanie pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu**. W 22 przypadkach nie znaleziono podstaw do udzielenia zgody; w 102 – brak było przesłanek do zajęcia stanowiska w sprawie (wnioski dotyczyły pomieszczeń, odnośnie których wspomniane przepisy nie miały zastosowania); 29 wniosków zostało wycofanych przez wnioskodawców lub posiadało braki formalne, które nie zostały uzupełnione.

Do Głównego Inspektora Pracy wniesiono **3 zażalenia** na postanowienia okręgowych inspektorów pracy niewyrażające zgody na zorganizowanie pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu. Główny Inspektor Pracy w jednym przypadku uwzględnił zażalenie strony (uchylił postanowienie okręgowego inspektora pracy i wyraził pozytywną

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



Źródło: dane PIP

opinię o wniosku), a w jednym – uchylił zaskarżone postanowienie i przekazał do ponownego rozpatrzenia przez organ I instancji. Przy rozpatrywaniu kolejnego zażalenia wezwał wnioskodawcę do uzupełnienia dokumentu. Z uwagi na brak odpowiedzi strony, sprawa nie została rozstrzygnięta.

Ponadto wydano **339 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 36 przypadkach**, a w odniesieniu do 451 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 (25) to wnioski wycofane przez wnioskodawców lub nierozpatrzone z powodu nieusunięcia braków formalnych.

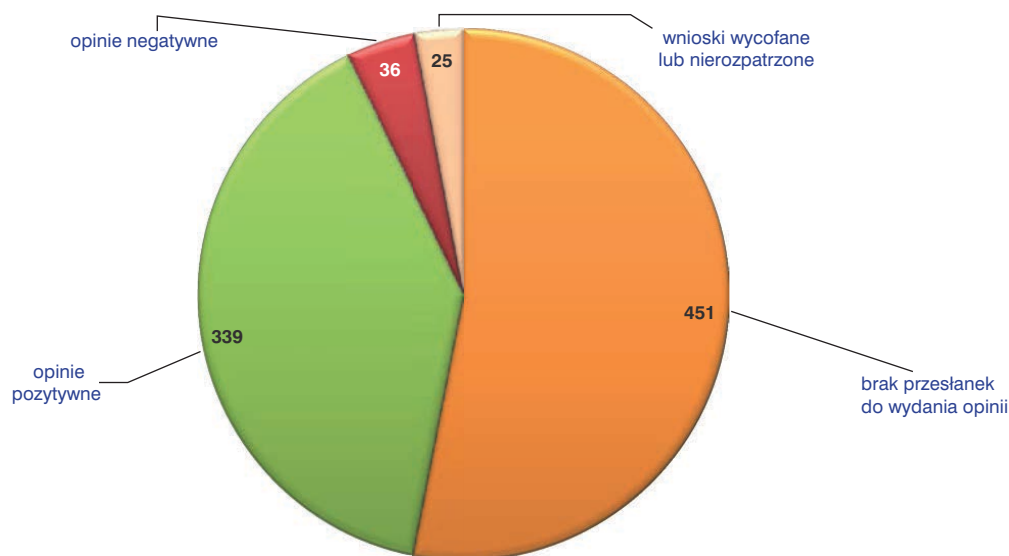
Do Głównego Inspektora Pracy złożono **14 zażaleń** na opinie okręgowych inspektorów pracy (wydane w formie postanowień), w których nie wyrażono zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego. Główny Inspektor Pracy utrzymał w mocy 5 postanowień okręgowych inspektorów pracy. Odnosząc się do 3 zażaleń uchylił zaskarżone postanowienia i przekazał sprawę do ponownego rozpatrzenia przez organ I instancji, natomiast w 4 przypadkach uchylił postanowienia okręgowych inspektorów pracy i wyraził opinię, że nie zostały spełnione przesłanki

do prowadzenia postępowania w sprawie. Ponadto w jednym przypadku uchylił zaskarżone postanowienie i wyraził negatywną opinię w sprawie udzielenia zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego. W kolejnym – stwierdził uchybienie dot. terminu zażalenia na postanowienie wydane przez okręgowego inspektora pracy, a następnie nie przychylił się do wniosku strony i odmówił przywrócenia terminu. W tej sprawie toczy się postępowanie przed sądem administracyjnym (wg stanu na dzień 15.03.2013 r.).

Należy zauważyć, że **prawie 30% wniosków (przeważnie dotyczących zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego) nie spełniało przesłanek** prowadzenia postępowania w sprawie wyrażenia zgody na odstępstwo. Odstąpienie od merytorycznych rozstrzygnięć w tych przypadkach uzasadniały najczęściej następujące okoliczności:

- pomieszczenie będące przedmiotem wniosku nie było pomieszczeniem stałej pracy (np. pomieszczenie pracy czasowej, pomieszczenie higieniczno-sanitarne),
- 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 (co do którego można byłoby ocenić zasadność udzielenia zgody na odstępstwo w odniesieniu do technologii produkcji),

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



Źródło: dane PIP

- w pomieszczeniu będącym przedmiotem wniosku pracę wykonywał wyłącznie właściciel (osoba samozatrudniająca się).

Większość wniosków kierowanych do właściwych okręgowych inspektorów pracy dotyczyła pomieszczeń znajdujących się na etapie projektowania; były zatem **rozpatrywane na podstawie przedłożonej dokumentacji projektowej**. W przypadku pomieszczeń pracy w obiektach przebudowywanych, rozbudowywanych lub adaptowanych (w tym w związku ze zmianą sposobu użytkowania), inspektorzy przeprowadzali kontrole, umożliwiające wydanie rzetelnej opinii w sprawie będącej przedmiotem wniosku. Przeprowadzono **116 takich kontroli**.

Wnioskowanie projektantów, inwestorów i pracodawców o uzyskanie zgody na odstępstwo od przepisów techniczno-budowlanych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy – w zakresie zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego lub lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu – **nie powinno stać się regułą, a stanowić przypadek uzasadniony specyficznymi okolicznościami**. W ten sposób traktują powyższe wnioski organy Państwowej Inspekcji Pracy, podchodząc do wydania zgody ze szczególną ostrożnością. W ocenie inspektorów pracy, projektanci niejednokrotnie występują z wnioskami zbyt pochopnie, planując rozmieszczenie pomieszczeń i przypisując im określone funkcje w sposób nie do końca przemyślany.

Przykładem może być wniosek inwestora o zgodę na lokalizację pomieszczenia stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, przy czym w projekcie obiektu pomieszczenia higieniczno-sanitarne pracowników warsztatu usytuowano na parterze budynku, natomiast sam warsztat – w pomieszczeniu zlokalizowanym w piwnicy. Innym przykładem jest wniosek o wyrażenie zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego, w związku z ubieganiem się o zmianę sposobu użytkowania obiektu produkcyjno-magazynowego (przeznaczonego pierwotnie na magazyn w gospodarstwie rolnym). Pierwsze piętro przeznaczono na wytwarzanie sukien ślubnych, natomiast na parterze miała znajdować się ekspozycja i pomieszczenie magazynowe. Wnioskodawca nie wykazał szkodliwości oddziaływania oświetlenia dziennego na technologię produkcji sukien ślubnych.

Zdaniem PIP, **współpraca projektanta z rzeczoznawcą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy** podczas powstawania projektu powinna pozwolić na wyeliminowanie problemów związanych z projektowaniem, a następnie użytkowaniem obiektu. Rzeczoznawca – biorąc pod uwagę specyfikę, charakter i przeznaczenie obiektu – konsultuje i opiniuje prawidłowość zastosowanych rozwiązań projektowych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, w tym rozwiązań powodujących konieczność ubiegania się o zgodę na odstępstwo od wymogów przepisów.

22. Orzeczenia o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole dot. **238 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 232 statki. W odniesieniu do 6 – wydano orzeczenie z postanowieniem niedopuszczenia do eksploatacji (wg stanu na dzień 15.03.2013 r.).

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

Podczas **7 965 kontroli** pracodawców – płatników składki na ubezpieczenie wypadkowe – inspektorzy PIP sprawdzili prawidłowość informacji zawartych w **drukach ZUS IWA służących do ustalenia przez ZUS indywidualnej składki wypadkowej** (dotyczy podmiotów, które zgłosiły do ubezpieczenia co najmniej 10 pracujących). Objęci kontrolą pracodawcy zatrudniali łącznie ponad 854 tys. osób.

Inspektorzy pracy weryfikowali zawarte w druku ZUS IWA dane dot. liczby ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego, liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem (w tym w wypadkach śmiertelnych i ciężkich), liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia, rodzaju działalności, a także pozostałe dane identyfikacyjne i adresowe. Stwierdzili ogółem **311 przypadków podania do ZUS nieprawidłowych danych** zawartych w 259 drukach ZUS IWA. Informacje o nieprawidłowościach i prawidłowe dane zostały przekazane jednostkom organizacyjnym ZUS.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło podawania liczby osób:

- zatrudnionych w warunkach zagrożenia (133 przypadki nieprawidłowych danych – 1,7% skontrolowanych pracodawców),
- poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem (94 przypadki nieprawidłowych danych – 1,2% skontrolowanych pracodawców).

Odsetek pracodawców, u których w ostatnich latach stwierdzono nieprawidłowości w drukach ZUS IWA, jest bardzo niski (1–2%). Należy jednak zwrócić uwagę, że **mechanizm zróżnicowanej**

składki wypadkowej obejmuje jedynie pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób. Oznacza to, że bardzo duża grupa zakładów pracy, również tych, w których występują istotne zagrożenia zawodowe, pozostaje poza systemem ustalania indywidualnej składki wypadkowej, a zatem wysokość płaconej składki nie jest zależna od poziomu warunków pracy w tych zakładach.

Należy jednocześnie podkreślić, że udostępniane inspekcji przez ZUS, już kolejny rok, dane z deklaracji ZUS IWA, dotyczące liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia, pozwalają na bardziej efektywny dobór podmiotów objętych działaniami stymulującymi poprawę warunków pracy.

24. Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy skorzystali z możliwości wnioskowania do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w stosunku do **121 pracodawców**. Skierowanie wniosku wynikało z faktu stwierdzenia w danym przedsiębiorstwie – w czasie dwóch kolejnych kontroli – **rażącego naruszenia przepisów bhp**.

Najczęściej rażące zaniedbania w zakresie zapewnienia pracującym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy odnotowywano w mikroprzedsiębiorstwach, co miało przełożenie na liczbę skierowanych wniosków (69 – 57% podmiotów), najrządziej – w zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników (3 wnioski). Jednocześnie aż 92 wnioski (76%) dotyczyły branży budowlanej.

W zakładach, w odniesieniu do których wnioskowano o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, wydanych zostało łącznie 118 decyzji wstrzymujących pracę oraz 54 decyzje skierowania do innych prac 120 pracowników. Na 112 sprawców wykroczeń nałożono grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 162,5 tys. zł, a w stosunku do 9 – skierowano wnioski o ukaranie do sądu. Ponadto w 3 przypadkach zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Z informacji przekazanych przez ZUS (wg stanu na dzień 15.03.2013 r.) wynika, że 112 wniosków inspektorów pracy skutkowało wydaniem przez ZUS decyzji o podwyższeniu pracodawcom składki wypadkowej o 100%, przy czym w 16 przypadkach płatnicy składki odwołali się od decyzji (jednak żadne z tych odwołań nie zostało przez ZUS uwzględnione). Postępowania dot. pozostałych wniosków skierowanych w 2012 r. przez PIP do ZUS są w toku.

25. Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenie wypadkowe

W 2012 r. przeprowadzono 91 kontroli u **88 pracodawców, którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2010–2011 podniósł wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe**, w wyniku wniosków inspektorów pracy.

W skontrolowanych przedsiębiorstwach pracę świadczyło prawie 4 tys. osób. W większości były to przedsiębiorstwa małe (47 podmiotów) i średnie (32 zakłady), z branży budowlanej (63 podmioty) oraz przetwórstwa przemysłowego (21 przedsiębiorców).

Wyniki kontroli w **26 przedsiębiorstwach** (29% ogółu skontrolowanych) **świadczą o pozytywnej zmianie podejścia pracodawców** do kwestii zapewnienia pracującym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (inspektorzy nie wydali w tych zakładach decyzji w sprawach bhp). W grupie tej znajdowały się zarówno mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające kilka osób, jak i zakłady zatrudniające powyżej 250 osób.

U kolejnych **26 pracodawców stan bezpieczeństwa pracy pozostawał na niezadowalającym poziomie**. Inspektorzy PIP wydali w tych przedsiębiorstwach łącznie 187 decyzji w sprawach bhp, w tym 20 decyzji wstrzymujących pracę oraz 7 kierujących pracowników do innych prac (większość decyzji dotyczyła zakładów branży budowlanej). Na 26 sprawców wykroczeń nałożyli grzywny w drodze mandatów karnych, a w stosunku do 2 sprawców – skierowali wnioski o ukaranie do sądu. W dwóch przypadkach zawiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, a w kolejnych 2 – skierowali wnioski do ZUS o podwyższenie wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe na kolejny rok składkowy.

Znacząca grupa pracodawców (18) wytypowanych do rekontroli **zmieniła profil działalności, ograniczyła liczbę pracowników poniżej 10 osób lub zlikwidowała działalność**.

Trudno o jednoznaczną ocenę mechanizmu funkcjonowania zróżnicowanej składki wypadkowej. Na zmianę poziomu warunków pracy u danego pracodawcy wpływa wiele czynników, w tym prowadzona przez PIP działalność kontrolna i prewencyjna. Okresowe podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe mogło być – jak wskazują ustalenia PIP – przyczyną **zdecydowanej poprawy warunków pracy stwierdzonej u co trzeciego pracodawcy poddanego rekontroli**.

Mechanizm zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe **dotyczy przedsiębiorstw**

zgłaszających przeciętnie co najmniej 10 ubezpieczonych w ciągu roku. Mniejsze podmioty płacą składkę zryczałtowaną, stanowiącą 50 % najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla poszczególnych grup działalności. Zatem wysokość składki dla mikroprzedsiębiorstw nie oddaje faktycznego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w konkretnym zakładzie, a sama składka może nie stanowić bodźca ekonomicznego do poprawy warunków pracy. Dla małych firm (poniżej 50 zatrudnionych) także okresowe podniesienie składki o 100%, będące stosunkowo niewielkim obciążeniem finansowym w kosztach działalności, nie jest – jak należy ocenić – istotną motywacją ekonomiczną stymulującą poprawę warunków pracy.

Natomiast dla dużych przedsiębiorstw koszty podwyższonej składki wypadkowej są znaczące, a dążenie do jej obniżenia skutkuje działaniami na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Część z nich ma charakter długofalowy – wiąże się z wprowadzaniem nowych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, podwyższaniem kwalifikacji zawodowych i poziomu wiedzy pracowników nt. bezpiecznej pracy.

Należy także podkreślić, że niektórzy pracodawcy, po otrzymaniu decyzji z ZUS o podniesieniu wysokości składki wypadkowej, **podejmowali decyzje o uczestnictwie w programach prewencyjnych PIP**, widząc w nich szansę poprawy bezpieczeństwa zatrudnionych pracowników.

26. Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym

Państwowa Inspekcja Pracy upowszechnia wyniki analiz przyczyn wypadków przy pracy i wskazuje na potrzebę zaangażowania w działania na rzecz poprawy warunków pracy, kierując do szerokiego grona adresatów pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym. W toku prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy zbierają informacje o najczęściej stwierdzanych przyczynach wypadków przy pracy, a także o źródłach zagrożeń zawodowych, które mogą być powodem powtarzających się zdarzeń w innych przedsiębiorstwach o zbliżonym profilu działalności. W roku sprawozdawczym **inspektorzy PIP przesłali do pracodawców oraz ich organizacji, a także do organów administracji państwowej i samorządowej, organizacji związkowych, stowarzyszeń i organizacji branżowych ponad 12 tys. pism informacyjno-prewencyjnych**.

Oprócz kwestii związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy, pisma zawierały informacje o możliwości przystąpienia do programów prewencyjnych PIP.

Potwierdzeniem uzyskanych efektów są informacje zwrotne od adresatów pism, świadczące o podjętych działaniach naprawczych i edukacyjnych. Przykładowo:

- 258 pism (wraz z listą kontrolną służącą ocenie stanu bezpieczeństwa) skierowano do przedstawicieli samorządu terytorialnego woj. wielkopolskiego – z apelem do administratorów i użytkowników obiektów sportowych o przeprowadzenie przeglądów tych obiektów; odpowiedzi, zawierające informację o wykrytych uchybieniach oraz przeprowadzonych działaniach naprawczych otrzymano od ponad 200 adresatów;
- 131 adresatów pism – pracodawców z woj. podkarpackiego, zatrudniających kierowców zawodowych – wzięło udział w szkoleniach z zakresu czasu pracy kierowców i problematyki komunikacyjnych wypadków przy pracy;
- 121 przedsiębiorców budowlanych z woj. świętokrzyskiego – w wyniku informacji uzyskanej z Okręgowego Inspektoratu w Kielcach nt. śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy, jakie miały miejsce na placach budowy – oceniło stosowane we własnych firmach procedury bezpieczeństwa pracy.

Odpowiedzi udzielane przez adresatów pism świadczą o pozytywnym stosunku do tej formy działań prowadzonych przez PIP. Pracodawcy deklarują, że otrzymane pisma motywują ich do przeglądu warunków pracy, doskonalenia procedur bezpieczeństwa i zapewnienia właściwego nadzoru nad pracownikami.

Informacja dot. wypełniania przez PIP zadań instytucji łącznikowej została zawarta w **rozdziale IX Sprawozdania**.

* * *

Porównanie podstawowych danych charakteryzujących działalność PIP w roku **2012 z analogicznymi danymi za rok 2011** pozwala zauważyć, iż pomimo zbliżonej w obu latach liczby kontroli (w 2012 r. przeprowadzono ich tylko o 0,7% mniej niż rok wcześniej), dane dotyczące zastosowanych w ich wyniku środków prawnych w istotny sposób się różnią. Przede wszystkim zwraca uwagę fakt, że w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy wydali **więcej decyzji** w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności zaś decyzji **wymuszających likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia** pracujących, tj. decyzji wstrzymania prac (o 5%) i wstrzymania eksploatacji maszyn (o 6%).

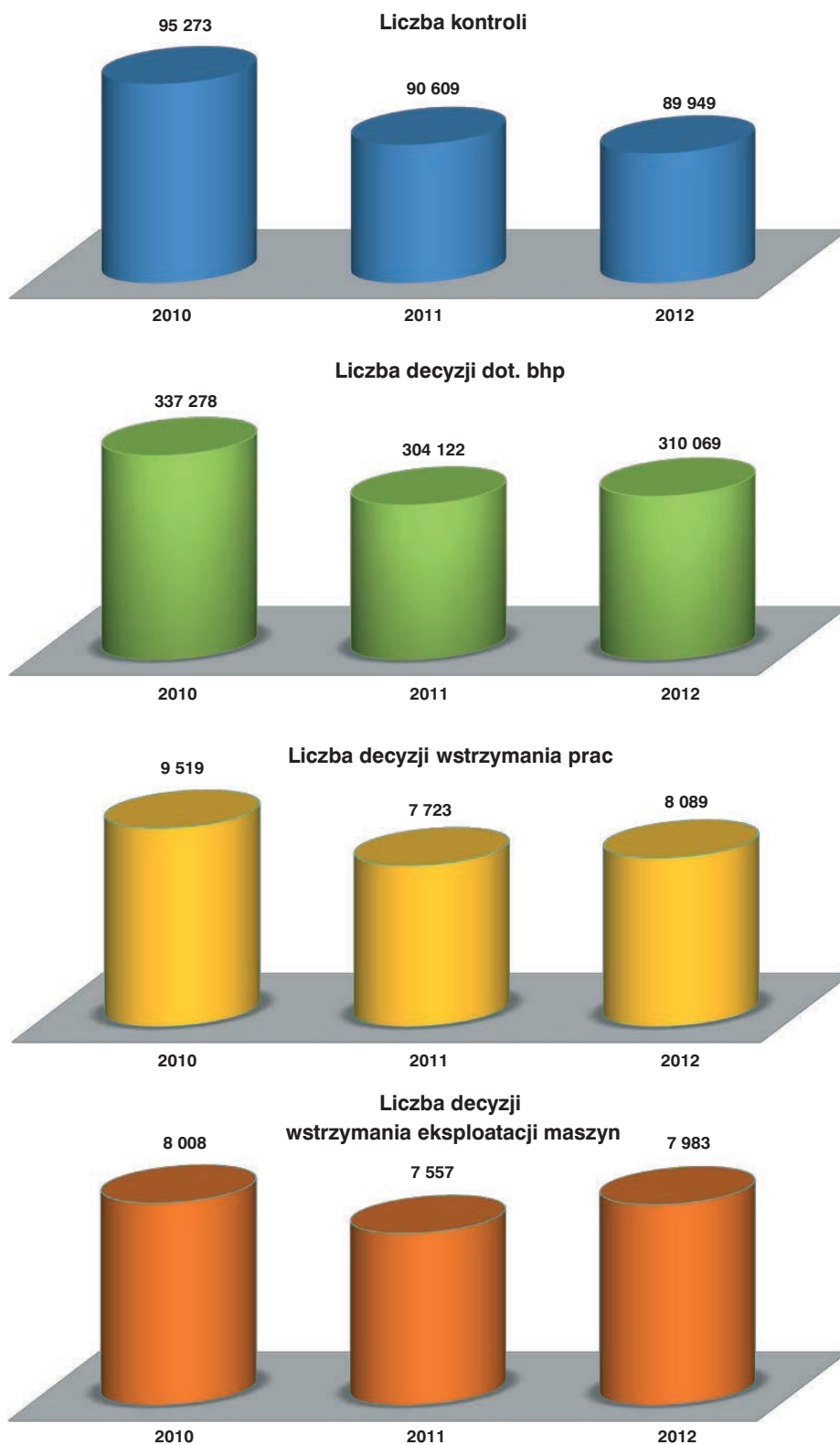
W jeszcze większym stopniu (aż o 23%) wzrosła liczba **decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń** i innych świadczeń, a wskazana w nich kwota – o prawie 70%.

Natomiast **dane za lata 2012 i 2010 nie są bezpośrednio porównywalne**, ze względu na znaczną różnicę w liczbie przeprowadzonych kontroli (w 2012 r. – ok. 90 tys.; w 2010 r. – ok. 95,3 tys.). Zwraca jednak uwagę, że mimo mniejszej o 6% liczby kontroli, odnotowano w roku sprawozdawczym **wyraźnie więcej niż w 2010 r. decyzji płacowych** (o 7%), a liczba decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn była praktycznie równa liczbie takich decyzji w 2010 r.

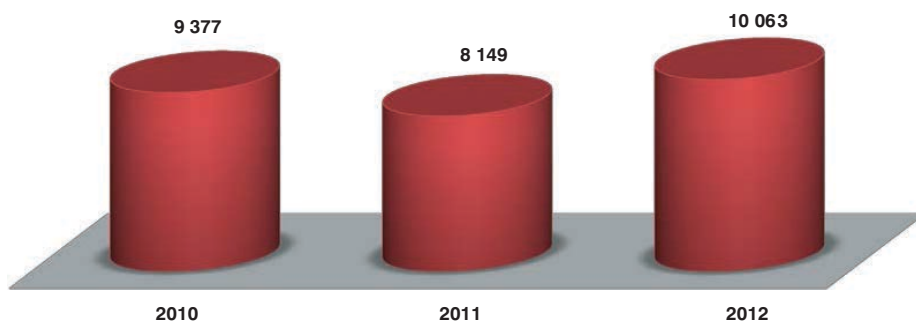
Na szczególne podkreślenie zasługuje zaś fakt, że liczba **wykroczeń** ujawnionych przez inspektorów pracy w 2012 r. **była wyższa zarówno w porównaniu z 2011 r., jak i 2010 r.** Świadczy to o wysokiej efektywności działań kontrolnych PIP w roku sprawozdawczym, definiowanej jako **ukierunkowanie na najbardziej rażące nieprawidłowości** w sferze ochrony życia i zdrowia pracujących oraz patologie w stosunkach pracy.

Szczegółowe dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej PIP w roku 2012 zawierają **załączniki 3 A, B, C i 4 A, B, C**, natomiast dane o liczbie funkcjonujących w kraju podmiotów gospodarczych – **załącznik 6**.

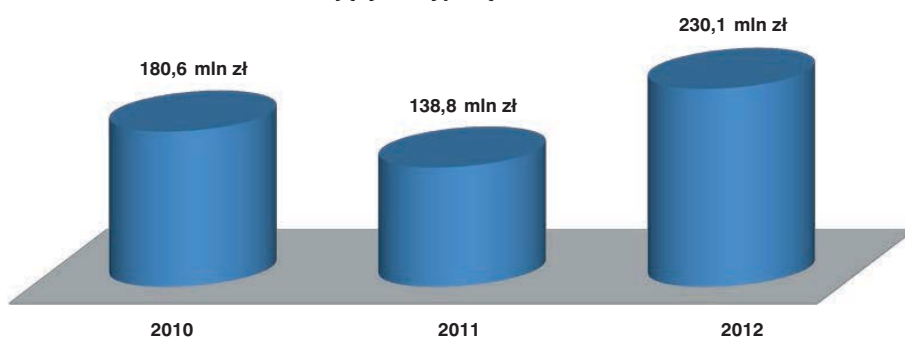
Wykres 16. Wybrane dane z działalności PIP w latach 2010–2012



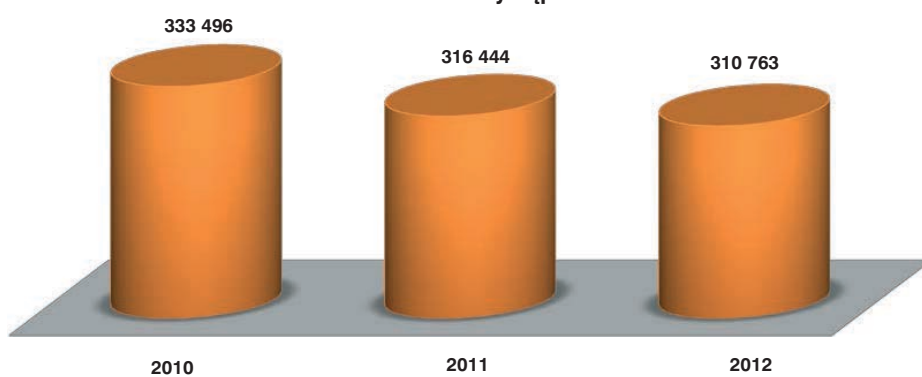
Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych



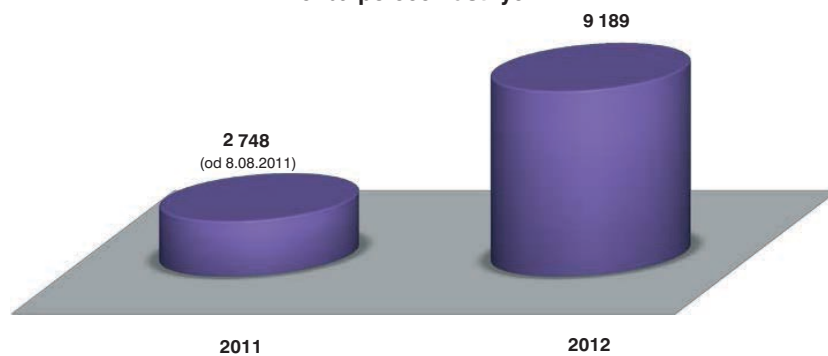
Łączna kwota wskazana w decyzjach nakazujących wypłatę świadczeń



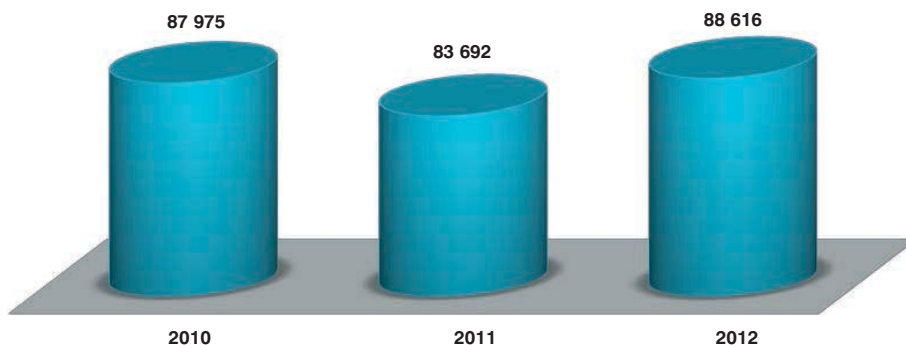
Liczba wniosków w wystąpieniach



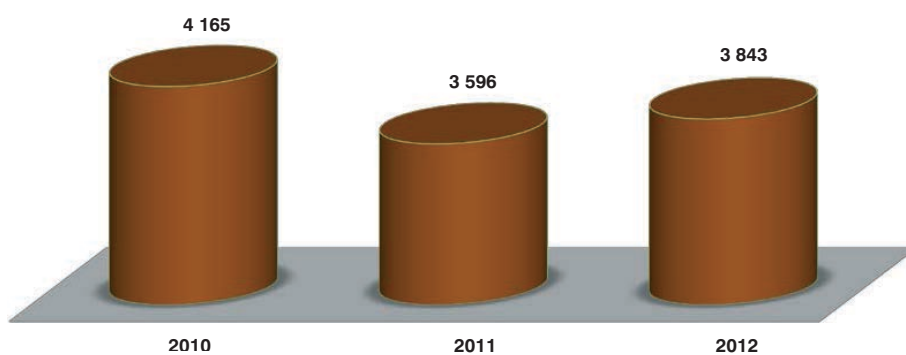
Liczba poleceń ustnych



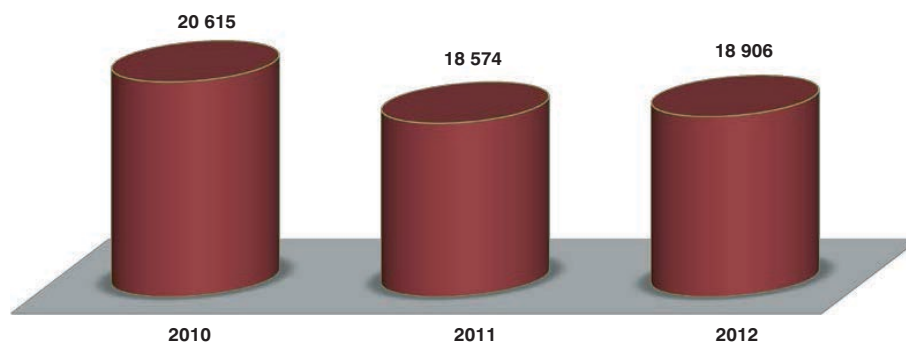
Liczba ujawnionych wykroczeń



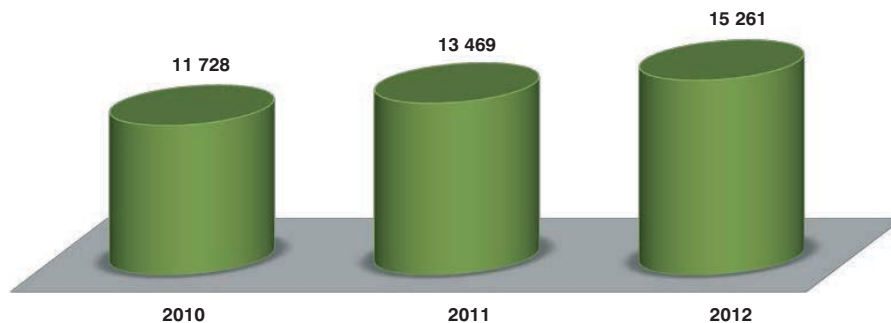
Liczba wniosków do sądu o ukaranie



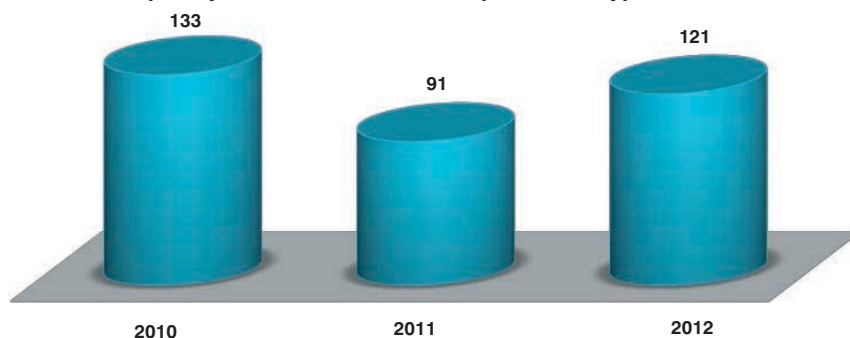
Liczba nałożonych mandatów



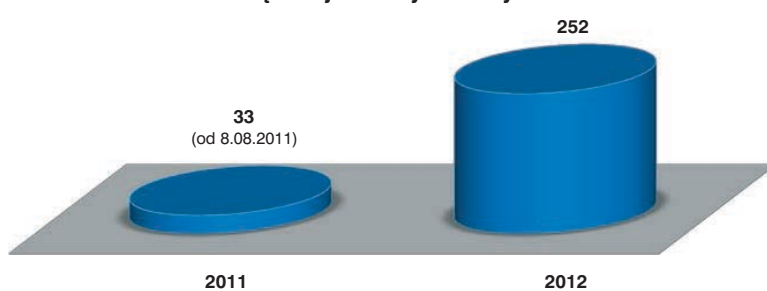
**Liczba środków oddziaływania wychowawczego
(pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi)**



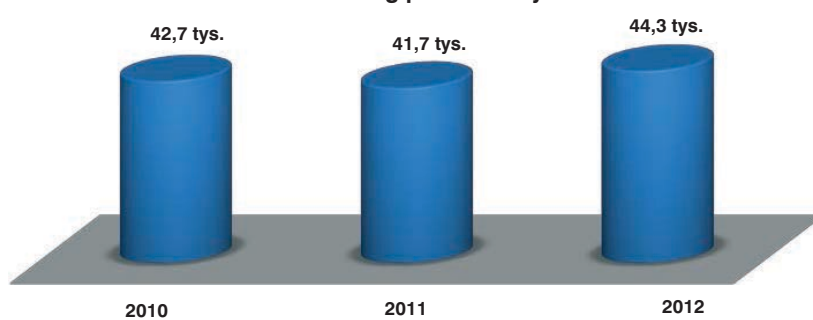
**Liczba wniosków do ZUS
o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe**



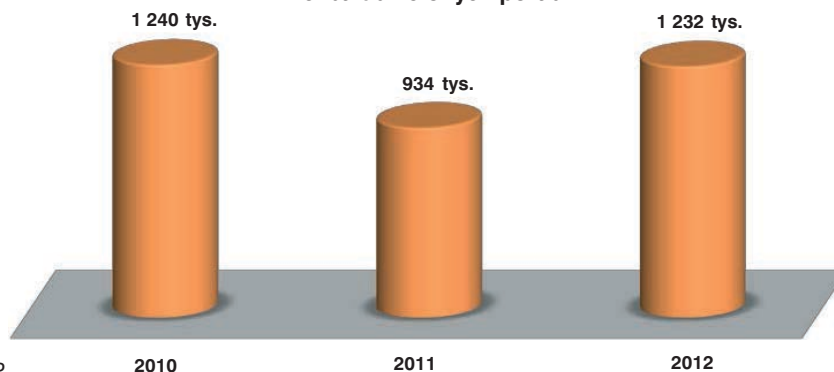
**Liczba kontroli zakończonych ustnym pouczeniem
i odebraniem od podmiotu kontrolowanego oświadczenia o terminie
usunięcia ujawnionych uchybień**



Liczba skarg pracowniczych



Liczba udzielonych porad



Źródło: dane PIP

III.

BADANIE
OKOLICZNOŚCI
I PRZYCZYN
WYPADKÓW
PRZY PRACY

Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 1 826 wypadków przy pracy zaistniałych w 2012 r., wskutek których poszkodowanych zosta-

ło 2 130 osób, w tym 724 doznały ciężkich obrażeń ciała, a 332 poniosły śmierć¹.

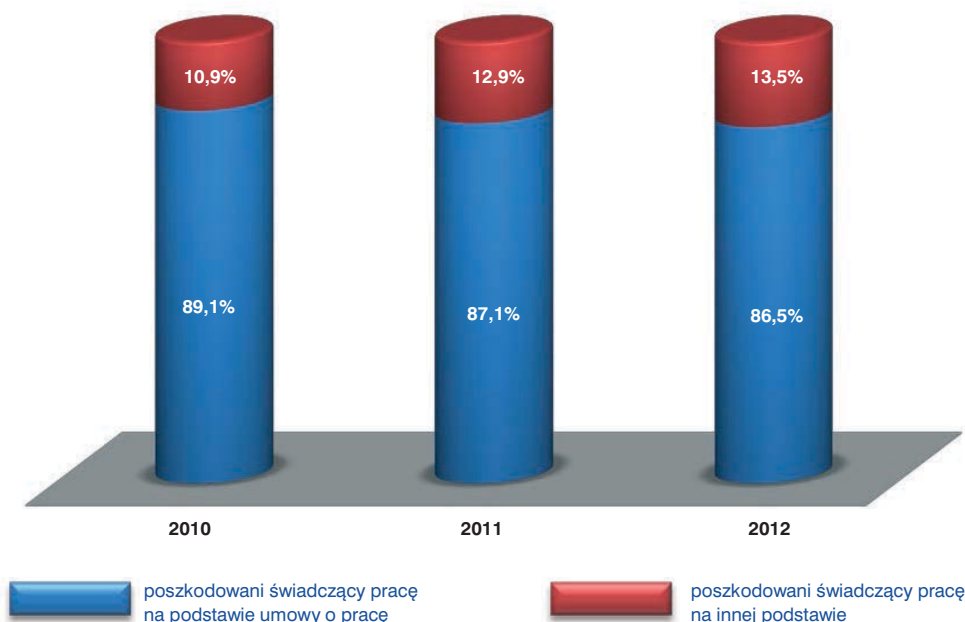
Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych			
			Ogółem	ze skutkiem śmiertelnym	ciężkie uszkodzenie ciała	łżejsze uszkodzenie ciała
2012	Ogółem	1826	2130	332	724	1074
	w tym: wypadków zbiorowych	208	512	44	46	422
2011	Ogółem	2240	2579	396	883	1300
	w tym: wypadków zbiorowych	225	564	40	78	446
2010	Ogółem	2333	2789	514	845	1430
	w tym: wypadków zbiorowych	266	722	74	70	578

Źródło: dane PIP

Wśród poszkodowanych najliczniejszą grupę stanowili pracownicy (86,5%), jednak **zauważalny jest wzrost odsetka poszkodowanych, zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy**

(w tym *samozatrudniających się*). Przyczyn tego zjawiska można szukać w coraz częstszym zawieraniu z pracobiorcami innych rodzajów umów niż umowa o pracę.

Wykres 17. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach – wg podstawy świadczenia pracy w latach 2010–2012



Źródło: dane PIP

¹ Przedstawione liczby dotyczą postępowań w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków zaistniałych w 2012 r. i zakończonych do czasu przygotowania sprawozdania (stan na 25.03. 2013 r.)

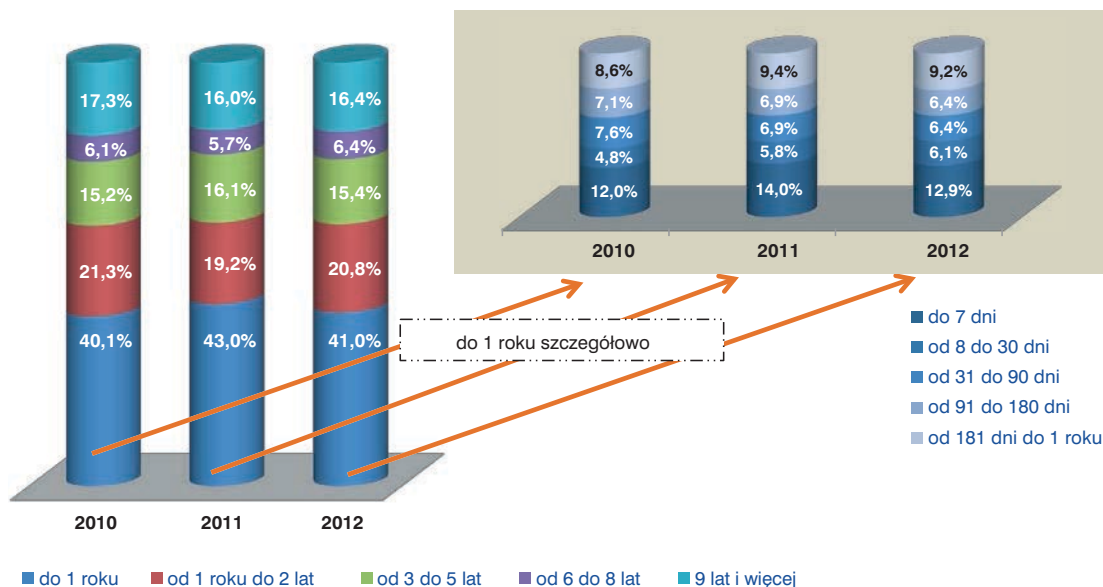
Na przestrzeni ostatnich trzech lat prawie **co trzeci badany wypadek wydarzył się w zakładach zatrudniających do 9 pracowników** (w 2012 – 30,3%, w 2011 – 30,5%, w 2010 – 27,4%). W najmniejszych zakładach pracy zaistniało również najwięcej wypadków ze skutkiem śmiertelnym (37,7% – w 2012 r.). Porównując te informacje z danymi sprzed 10 lat², można zauważyć znaczące różnice. Przede wszystkim w 2001 r. co trzeci badany wypadek miał miejsce w zakładach zatrudniających od 100 do 500 pracowników. Natomiast odsetek wypadków ze skutkiem śmiertelnym w mikrozakładach był w 2001 r. znacznie mniejszy niż w 2012 r. i wynosił 27,7%.

Nie zmienił się zasadniczo – w okresie ostatnich 3 lat – udział poszkodowanych ze względu na

staż pracy w zakładzie, w którym ulegli wypadkowi. W latach 2010–2012 odsetek poszkodowanych **pracujących do 1 roku w danym zakładzie** osiągał wartość ponad 40%. Jednak w roku 2001 analogiczny odsetek wynosił 27,1%. W ostatnich latach, z całą pewnością, częściej obserwuje się zjawisko rotacji pracowników; stąd też wyżej opisana tendencja.

Analizując przedstawione dane, należy zwrócić szczególną uwagę na informacje od inspektorów pracy badających przyczyny wypadków, którzy podkreślają niezadowalający stan przygotowania pracowników do pracy, niską jakość oceny ryzyka zawodowego i działań pracodawców po zaistnieniu wypadku, które powinny obejmować adekwatne środki niedopuszczające do podobnego zdarzenia w przyszłości.

Wykres 18. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach – wg stażu pracy w zakładzie w latach 2010–2012



Źródło: dane PIP

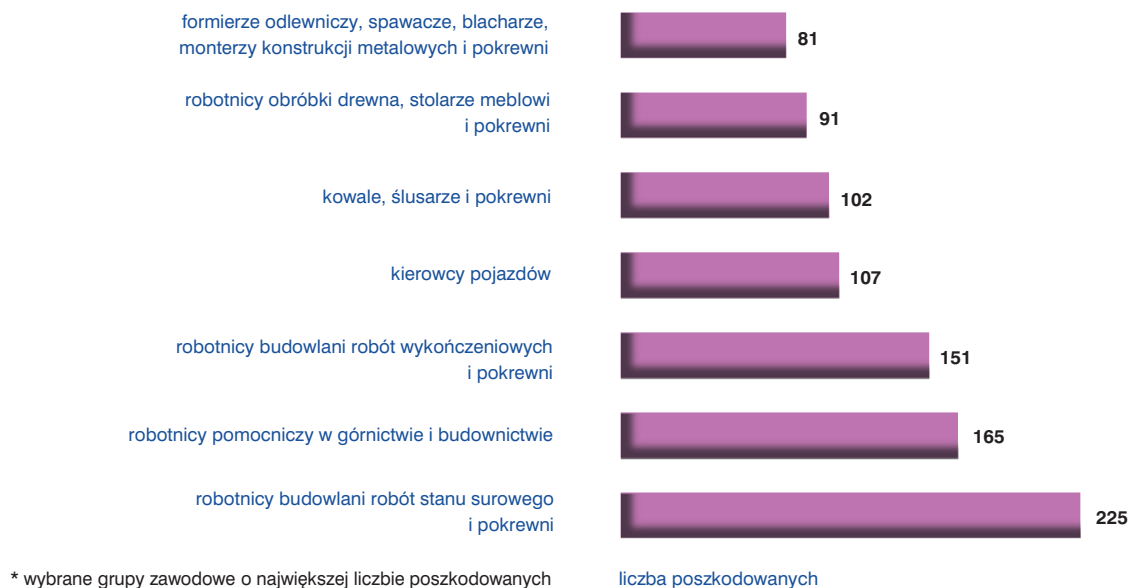
Jak wynika z ustaleń inspektorów pracy w 2012 r., wypadkom najczęściej ulegały osoby w wieku 19–29 lat (25%). Najpoważniejsze skutki zaistniałych wypadków – śmiertelne – dotyczyły osób w wieku 50–59 lat (32,8%), podczas gdy ciężkim uszkodzeniem ciała skutkowały najczęściej wypadki wśród poszkodowanych w wieku 30–39 lat (25,4%).

Wypadkom przy pracy szczególnie często ulegali robotnicy budowlani oraz kierowcy pojazdów. Natomiast w odniesieniu do wypadków

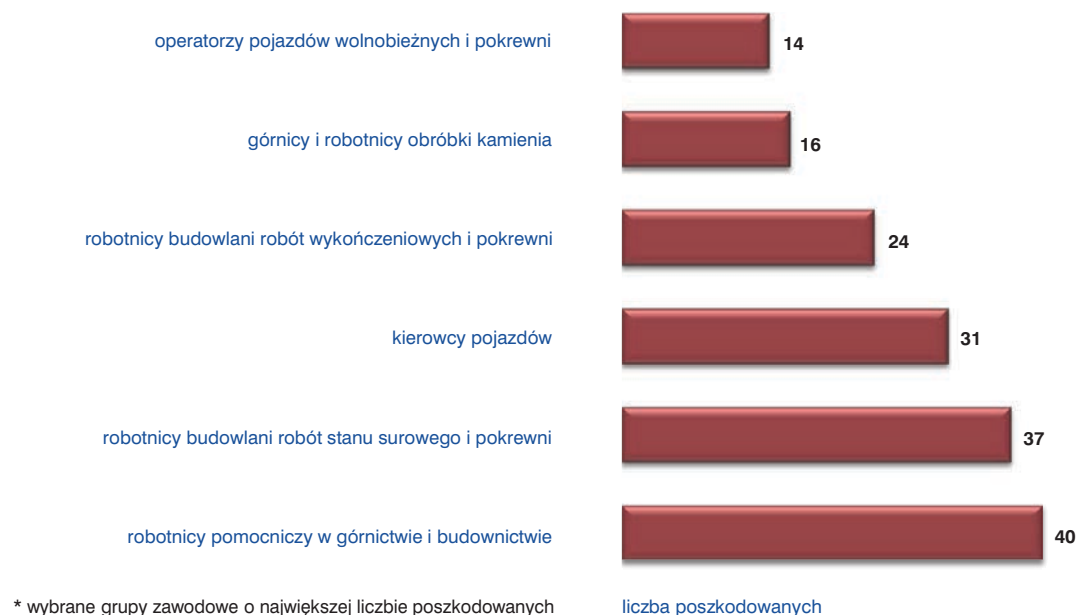
ze skutkiem śmiertelnym byli to najczęściej robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie.

Najwięcej poszkodowanych w wypadkach pracowało w zakładach **przetwórstwa przemysłowego** (32,9%) oraz **branży budowlanej** (27,9%). Również te dwie branże dominowały w odniesieniu do grupy poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym (odpowiednio 15,3% i 34,4%).

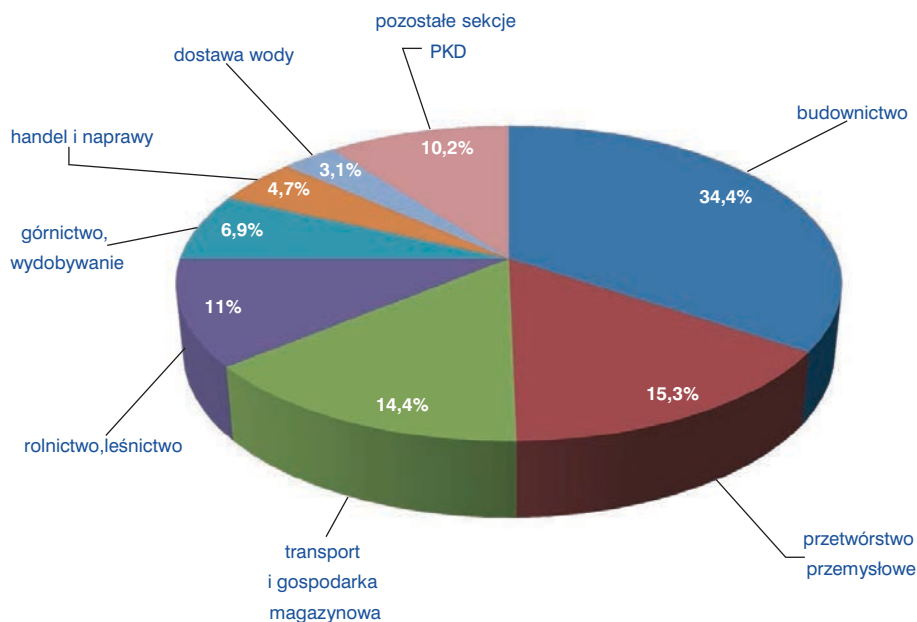
² Dane pochodzą ze Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2001 r., PIP, Warszawa 2002 r.

Wykres 19. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2012 r. – wg wykonywanych zawodów*


Źródło: dane PIP

Wykres 20. Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach ze skutkiem śmiertelnym zaistniałych w 2012 r. – wg wykonywanych zawodów*


Źródło: dane PIP

Wykres 21. Poszkodowani śmiertelnie w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2012 r. – wg sekcji PKD

Źródło: dane PIP

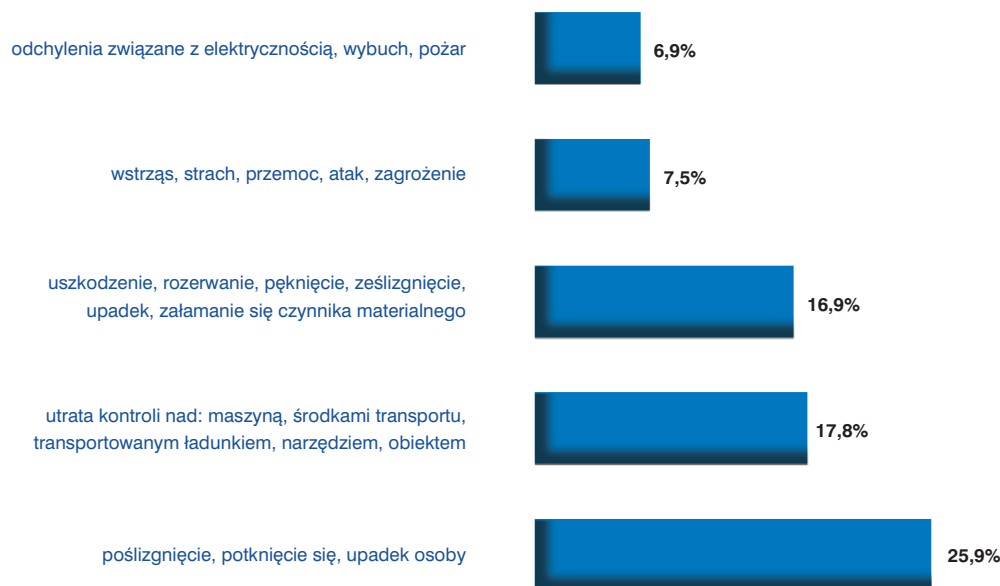
Wykres 22. Poszkodowani ogółem w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2012 r. – wg wydarzeń niebezpiecznych*

* wybrane grupy wydarzeń o największym odsetku poszkodowanych

% poszkodowanych

Źródło: dane PIP

Wykres 23. Poszkodowani śmiertelnie w zbadanych przez PIP wypadkach zaistniałych w 2012 r. – wg wydarzeń niebezpiecznych*



* wybrane grupy wydarzeń o największym odsetku poszkodowanych

% poszkodowanych

Źródło: dane PIP

W sekcji przetwórstwo przemysłowe najwięcej poszkodowanych śmiertelnie odnotowano w zakładach zajmujących się **produkcją metalowych wyrobów gotowych**, z wyłączeniem maszyn i urządzeń (24,5%), produkcją metali oraz produkcją maszyn i urządzeń (po 12,2%).

Do wypadków najczęściej dochodziło wskutek upadku poszkodowanego z wysokości, jego poślizgnięcia się lub potknięcia, a także w związku z utratą kontroli nad maszyną, pojazdem lub ładunkiem. W wyniku **upadku z rusztowania** urazom uległo 139 osób. Natomiast powszechnie stosowane **maszyny do obróbki drewna** (pilarki tarczowe, frezarki itp.) spowodowały obrażenia u 121 osób, a **maszyny do obróbki metalu** (tokarki, prasy, przecinarki do metalu itp.) – u 55 poszkodowanych. Były to najczęściej, w obu przypadkach, urazy ciężkie prowadzące do trwałej utraty zdolności do wykonywania pracy, zgodnej z kwalifikacjami zawodowymi.

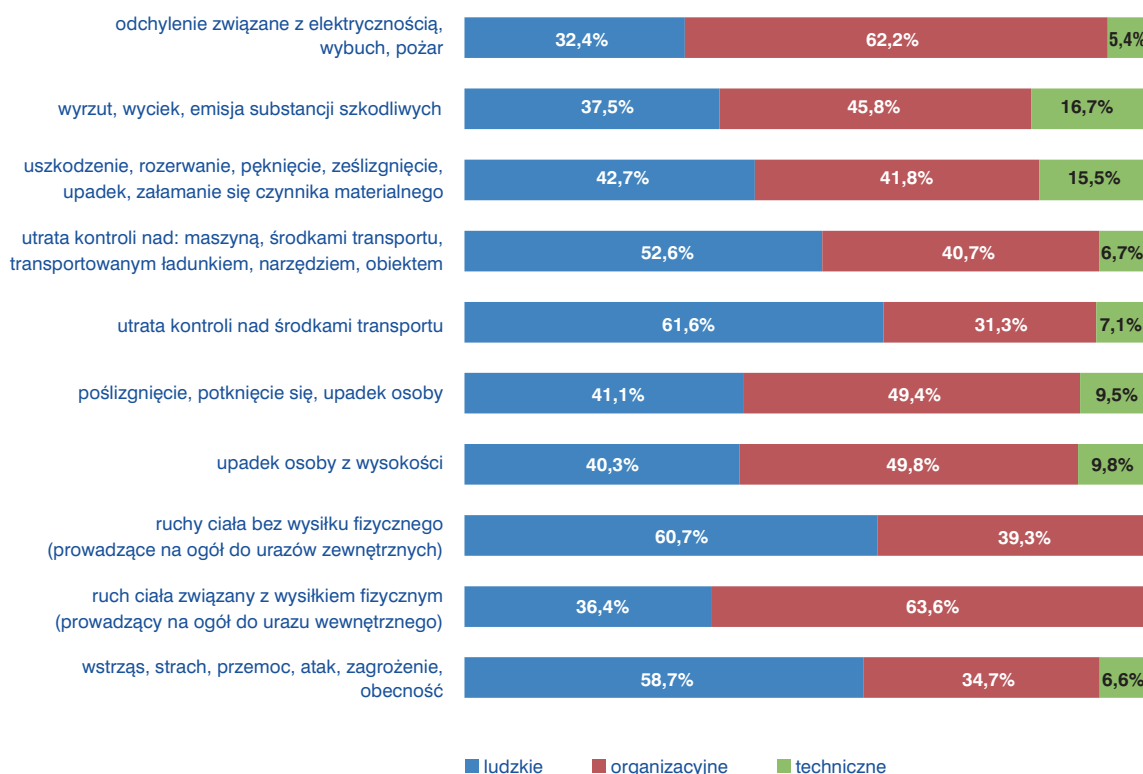
Z ustaleń inspektorów pracy wynika, że wśród **przyczyn wypadków** przy pracy zaistniałych w 2012 r., dominującą grupę stanowiły przyczyny ludzkie (47,8%), następnie organizacyjne (41,1%) oraz techniczne (11,1%).

Przyczyny **techniczne**, to w szczególności:

- niewłaściwy dobór lub zły stan techniczny urządzeń ochronnych bądź ich brak (np. osłon zabezpieczających przed dostępem do stref niebezpiecznych, blokad napędu, urządzeń ograniczających wysięg elementów ruchomych) – 5,3% ogółu przyczyn;
- wady materiałowe czynnika materialnego – 1,2%;
- niewystarczająca stateczność czynnika materialnego (np. brak zamocowania maszyny do podłoża, niewłaściwe położenie środka ciężkości) – 1,03%;
- wady konstrukcyjne czynnika materialnego – 0,6%;
- niewłaściwa wytrzymałość czynnika materialnego – 0,7%.

Przyczyny **organizacyjne**, to głównie:

- brak nadzoru nad pracownikami – 5,7% ogółu przyczyn;
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od zasad bezpiecznej pracy – 5,5%;
- niewłaściwe instrukcje bezpiecznej pracy (lub ich brak), w tym dot. obsługi maszyn i urządzeń oraz prowadzonych procesów technologicznych – 4,6%;

Wykres 24. Zbadane przez PIP wypadki śmiertelne zaistniałe w 2012 r. (relacja: wydarzenie – przyczyny)

Źródło: dane PIP

- niewłaściwa ogólna organizacja pracy – 4,5%;
- niewłaściwe przeszkolenie poszkodowanego w dziedzinie bhp i ergonomii lub brak takiego przeszkolenia – 4%;
- niewłaściwa (nadmierna) eksploatacja czynnika materialnego (w tym niedostateczna konserwacja, niewłaściwe naprawy i remonty) – 3,4%;
- niedostateczne przygotowanie zawodowe pracownika – 1,5%.

Przyczyny **ludzkie**, to przede wszystkim:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika, w tym: zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem – 5,1% ogółu przyczyn, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności – 4,9%, lekceważenie zagrożenia – 4,9%, nieznanomość zagrożenia, przepisów i zasad bhp oraz brak doświadczenia – 4,8%;
- niewłaściwe, samowolne zachowanie się pracownika, w tym: przechodzenie, przejeżdżanie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych; wejście, wjechanie na obszar zagrożony bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa – 9,8%;

- niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym (np. niewłaściwe uchwycenie narzędzi, wykonywanie pracy niewłaściwymi narzędziami) – 7,6%;
- nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika – 3,3%.

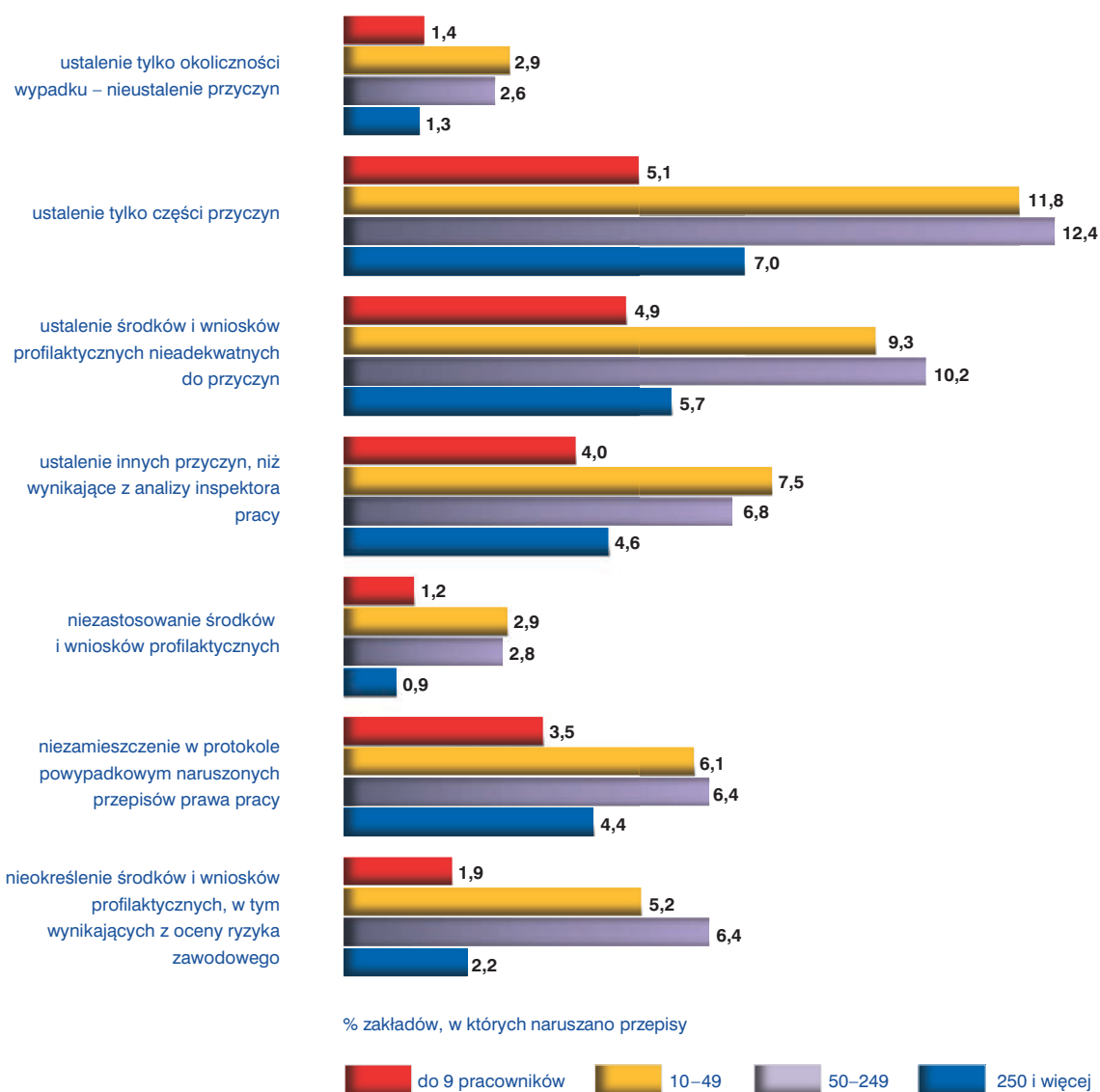
Podobnie jak w latach ubiegłych, struktura przyczyn ustalonych w trakcie badania przez inspektorów pracy wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wskazuje, że zasadnicze obszary nieprawidłowości, to przede wszystkim:

- **niewłaściwa ogólna organizacja pracy,**
- **niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy lub brak zabezpieczenia,**
- **dopuszczanie do pracy osób bez odpowiedniego przygotowania.**

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 2 237 **decyzji** nakazujących usunięcie stwierdzonych naruszeń przepisów bhp,
- ✓ nałożyli 1 069 grzywien w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 1,5 mln zł,
- ✓ do **sądu** skierowali 87 wniosków o ukaranie,

Wykres 25. Nieprawidłowości dotyczące ustalania przyczyn wypadków oraz określania środków i wniosków profilaktycznych – wg wielkości zatrudnienia



Źródło: dane PIP

✓ w 74 sprawach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Ponadto skierowali **14 wniosków do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Środki prawne zastosowane w wyniku badania przyczyn wypadków przy pracy wymuszają poprawę poziomu bezpieczeństwa w zakładach, w których te zdarzenia zaistniały. Dodatkowo od wielu lat inspektorzy prowadzą szereg działań mających na celu utrzymanie poprawy stanu bhp na oczeki-

wanym poziomie. Przykładem mogą być **systematyczne kontrole pracodawców (od 2010 r.), u których wystąpiły wypadki przy pracy**, w szczególności o charakterze powtarzalnym. Mają one na celu sprawdzenie, czy pracodawcy wywiązują się z obowiązków planowania oraz wdrażania skutecznych i adekwatnych do przyczyn środków profilaktycznych, zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości (wyniki takich kontroli w roku 2012 opisane zostały w dalszej części *Sprawozdania*). Równolegle prowadzone są przedsięwzięcia

o charakterze edukacyjno-informacyjnym, które koncentrują się na budowaniu świadomości bezpieczeństwa i akcentowaniu najważniejszego elementu systemowego zarządzania bhp, gwarantującego trwałość działań naprawczych – kultury bezpieczeństwa pracy. Warto jednak mieć na uwadze, że nie tylko intensywne działanie organów kontroli, ale przede wszystkim – pełne zaangażowanie pracodawców i pracobiorców może przynieść pożądane rezultaty – ocalenie zdrowia i życia ludzkiego.

Rok 2012 to kolejny, w którym realizowano **kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Inspektorzy PIP poddali analizie **7 446** dokumentacji powypadkowych u **2 274** pracodawców (zatrudniających łącznie **423,8** tys. pracowników).

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w 2012 r. pokrywały się z tymi z lat poprzednich. W części kontrolowanych zakładów (24,3%) nadal ujawniano nieprzestrzeganie obowiązku niezwłocznego przystępowania do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Uchybienie to znacznie ogranicza możliwość rzetelnego ustalenia okoliczności zdarzenia oraz wskazania wszystkich jego przyczyn.

Nieustalanie przyczyn w ogóle lub ustalenie nie wszystkich przyczyn wypadku przy pracy nadal jest najczęściej występującą nieprawidłowością w postępowaniu powypadkowym (44,5% kontrolowanych zakładów pracy). Konsekwencjami takich zaniedbań są uchybienia w określaniu środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku. To z kolei uniemożliwia osiągnięcie celu, jakim jest podję-

cie przez pracodawców działań zapobiegających wystąpieniu podobnych zdarzeń w przyszłości.

W wyniku kontroli przestrzegania przepisów ww. rozporządzenia inspektorzy pracy wydali **264 decyzje**. Ponadto do pracodawców skierowali **5 333 wnioski** dotyczące przestrzegania zasad prawidłowego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Winnych popełnienia wykroczeń, ukarali grzywnami w drodze **75 mandatów** karnych oraz skierowali **6 wniosków o ukaranie do sądów**. Z powodu powtarzających się, rażących naruszeń przepisów bhp inspektorzy skierowali **10 wniosków do ZUS** o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe.

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

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

- przedsiębiorstwach należących do sekcji o największym nasileniu zagrożeń wypadkowych;
- kontynuowaniu edukacji w zakresie prawidłowego prowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz postępowania wypadkowego;
- poradnictwie obejmującym przestrzeganie procedur dotyczących zapobiegania wypadkom przy pracy.

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

IV.

WYNIKI KONTROLI UJĘTYCH W PROGRAMIE DZIAŁAŃ DŁUGOFALOWYCH NA LATA 2010–2012

1. Budownictwo

A. Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 5 025 kontroli na 2 634 budowach (w 2011 r. – 5 635 kontroli na 3 146 budowach). Kontrolowano budowy obiektów mieszkalnych, biurowych, handlowych, produkcyjnych, szkół, przedszkoli, hoteli oraz remonty, rozbiórki i modernizacje obiektów budowlanych. Zwracano uwagę przede wszystkim na te rodzaje robót, 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

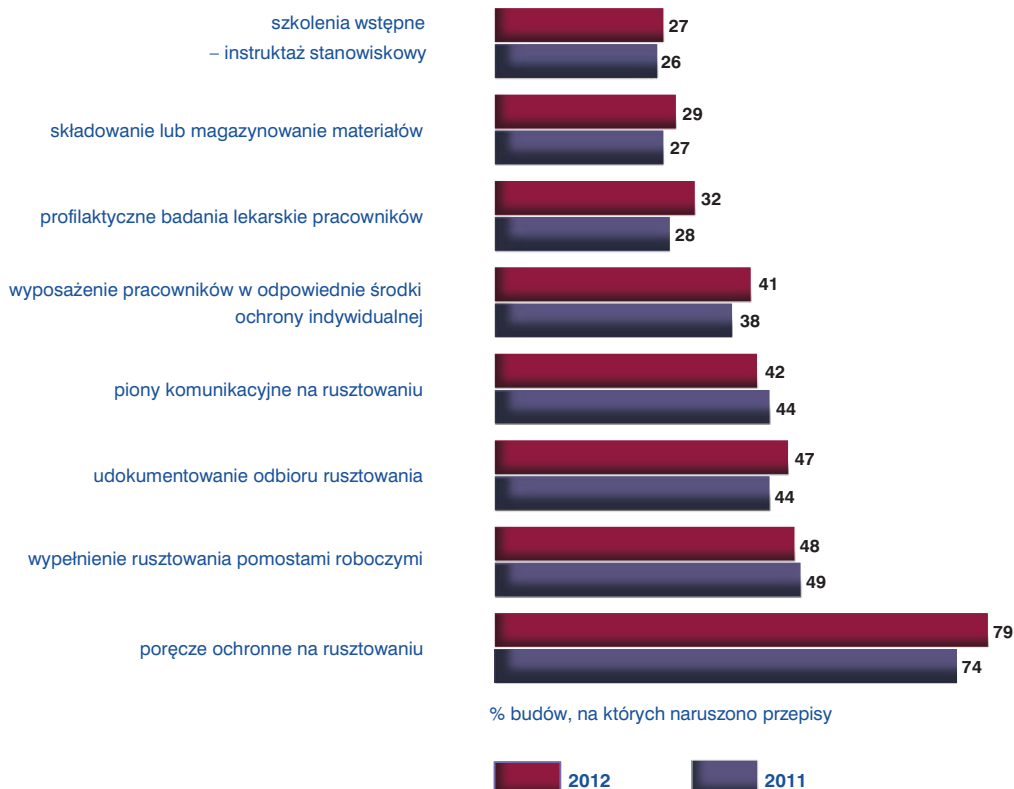
na rusztowaniach i dachach (2 550 kontroli na 1 517 budowach) oraz przy pracach ziemnych i w wykopach (661 kontroli na 489 budowach).

Ze względu na wysoką skalę nieprawidłowości stwierdzanych w poprzednich latach – większość kontroli zrealizowano na terenie małych i średnich budów. Jednocześnie nadzorem objęto inwestycje, które z uwagi na dużą liczbę podwykonawców, wymagają właściwej organizacji i koordynacji robót.

Objęte kontrolą podmioty (4 165) zatrudniały łącznie ponad 56,5 tys. pracowników, w tym ponad 3,7 tys. kobiet i 561 młodocianych.

Wśród kontrolowanych dominowały kilkuosobowe mikroprzedsiębiorstwa (75%) oraz małe zakłady o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (22%). Pozostałe kontrole (3%) dotyczyły podmiotów zatrudniających powyżej 49 pracujących.

Wykres 26. Tereny budów – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Skala stwierdzonych w 2012 r. naruszeń przepisów bhp – w porównaniu z rokiem poprzednim – jest nadal duża. **Najwięcej nieprawidłowości** dotyczyło wykonywania **prac na rusztowaniach**. Prace z użyciem rusztowań wystąpiły na 55% budowli, przy czym na prawie połowie z nich stwierdzono brak odbioru 1 299

rusztowań. Rusztowania, szczególnie przy pracach krótkoterminowych, montowane były często przez osoby nieposiadające uprawnień kwalifikacyjnych. Inspektorzy niejednokrotnie stwierdzali wykonywanie pracy na rusztowaniach nieprawidłowo zmontowanych i niekompletnych. Zwracali także uwagę na nieprawidłowe

poręcze ochronne przy pomostach roboczych rusztowań lub ich brak (dot. 1 959 rusztowań). Stwierdzali niewłaściwe wypełnianie rusztowań pomostami roboczymi (1 684 rusztowania), brak zakotwień do stałych elementów obiektu (219 rusztowań) oraz brak pionów komunikacyjnych (1 164 rusztowania). Dopuszczano do użytkowania, zwłaszcza u najmniejszych przedsiębiorców – stare, zużyte technicznie lub niekompletne rusztowania, przede wszystkim typu warszawskiego. Ze względu na wysokie koszty, pracodawcy z tych zakładów rzadko decydują się na montaż rusztowań przez wyspecjalizowane firmy.

Stwierdzano przypadki montowania przez osoby przypadkowe podestów rozładunkowych niezabezpieczonych balustradami oraz o nieznanym dopuszczalnym obciążeniu – z elementów dostępnych na budowie.

Nadal dużo zastrzeżeń dotyczyło wykonywania **prac na wysokości**. Wśród stwierdzonych nieprawidłowości uwagę zwracają nieprawidłowe środki ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości (balustrady) lub ich brak (69% budów), niezabezpieczenie dojazdów i przejść oraz klatek schodowych (59% budów), niezabezpieczenie otworów technologicznych przed upadkiem z wysokości (55% budów), niewyposażanie pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej, w tym głowy (1 611 pracowników) i chroniące przed upadkiem z wysokości (1 351 pracowników).

Zaniedbania te najczęściej wynikały z nieuwzględnienia – w harmonogramie wykonywania robót budowlanych – prac zabezpieczających i lekceważenia tzw. krótkotrwałych zagrożeń, które znikną samoistnie 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 z rusztowań lub z wykorzystaniem sprzętu do transportu pionowego w miejscach ogólnie dostępnych, jak i przy pracach ziemnych i w wykopach (39% budów). Nadal wykonywano roboty w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu (brak odpowiedniego obudowania lub skarpowania)

– 35% budów. Brak było też prawidłowo wykonanych zejść (wejść) do wykopów (21% 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 (38% budów). Szczególne zagrożenie stwarzało stosowanie tzw. przedłużaczy ogrodowych, które nie spełniają wymagań skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, są jednak bardzo tanie i ogólnodostępne.

Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót nie zapewniło 1 137 pracodawców – wykonawców robót budowlanych. Natomiast 132 pracodawców prowadziło roboty budowlane niezgodnie z opracowanymi instrukcjami.

Oprócz licznych naruszeń przepisów bhp przy wykonywaniu poszczególnych robót budowlanych, stwierdzano również nieprzestrzeganie wymagań związanych z **przygotowaniem zatrudnionych do pracy**, tj.: dopuszczanie do pracy bez niezbędnego przeszkolenia w dziedzinie bhp – instruktazu stanowiskowego (2 461 pracowników) i bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w tym do pracy na wysokości (1 641 pracowników).

Pracodawcy ze 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 (763 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 946 pracowników, spośród których 67 nie miało uprawnień do obsługi urządzeń poddostawowych.

Nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy dotyczyły głównie małych i początkujących przedsiębiorców na rynku budowlanym.

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 robotników zatrudnionych na budowie oraz egzekwowały od podwykonawców przestrzeganie przepisów bhp.

W ramach współpracy z innymi organami, o różnym zakresie działania i uprawnień, przeprowadzono na budowach: **kontrole wspólne**, w tym z przedstawicielami: nadzoru budowlanego – 10, policji – 5, straży granicznej – 3; **kontrole na wniosek innych organów**, w tym: policji – 8, nadzoru budowlanego – 2, dozoru technicznego – 2, urzędu skarbowego – 1, ZUS – 1, urzędu pracy – 1.

Inspektorzy skierowali ponadto **pisma informujące** o naruszeniach przepisów bhp: 55 – do nadzoru budowlanego, 44 – do samorządu terytorialnego, 37 – do ZUS, 29 – do dozoru technicznego, 24 – do urzędu skarbowego, 13 – do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy, 13 – do organów władzy wykonawczej, 11 – do prokuratury, 9 – do związków zawodowych, 8 – do urzędu pracy, 5 – do policji, 3 – do inspekcji ochrony środowiska, 2 – do inspekcji sanitarnej, 2 – do społecznej inspekcji pracy, 1 – do straży granicznej.

Ze względu na rażące naruszenia przepisów bhp, ujawnione podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy skierowali 39 wniosków do ZUS o **podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

Ponadto, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 34 088 **decyzji**, w tym:
 - 2 722 decyzje **wstrzymania prac**,
 - 1 597 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 1 284 decyzje **skierowania do innych prac** 3 074 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 2 283 **wystąpienia** z 7 465 wnioskami,
- ✓ ukarali 2 107 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 2,4 mln zł,
- ✓ wobec 963 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 89 wniosków o ukaranie,
- ✓ w 20 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W wyniku zastosowanych środków prawnych usunięta została większość nieprawidłowości na kontrolowanych budowach. W wielu przypadkach nie były to niestety efekty trwałe. Błędy wyeliminowane na jednej budowie pojawiały się bowiem u tego samego pracodawcy na innej budowie lub nawet na kolejnym etapie tej samej budowy. Dlatego w celu zapewnienia na budowach oczekiwanego i zgodnego z wymaganiami przepisów stanu bezpieczeństwa pracy, inspektorzy przeprowadzali również **krótkie kontrole**, w trakcie których zwracali uwagę na bez-

pośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników, powtarzając je na tej samej budowie nawet kilkakrotnie. W roku sprawozdawczym inspektorzy przeprowadzili **4,4 tys.** takich kontroli.

Pracodawcy tłumaczyli naruszenia trudnościami ekonomicznymi, wynikającymi z niewywiązywania 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 wiąże się z dużymi kosztami).

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 bhp na podwykonawców, którzy mają dużo mniejsze możliwości organizacyjne i finansowe.

Ponadto zatrudniane są osoby, które wcześniej nie miały styczności z branżą budowlaną. Słaba jest również znajomość wśród pracodawców zagadnień dotyczących nowoczesnych technologii i rozwiązań w zakresie bhp.

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 przepisy prawa pracy ich nie dotyczą, co ma wpływ bezpośrednio na bezpieczeństwo pracy na budowie.

Wysokie bezrobocie również wpływa negatywnie na podejście pracodawców do kwestii zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Podobnie jak przedsiębiorcy zdobywający zlecenia, **pracujące osoby ograniczają swoje wymagania i godzą się na gorsze warunki**, chcąc się utrzymać w pracy.

Inspektorzy zwracają też uwagę na mający nadal miejsce **problem łączenia wielu funkcji przez kierowników budów**. Nadzorowanie przez jedną osobę nawet kilku terenów budowy oraz sprawowa-

nie 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.

Inspektorzy pracy wskazują, że na stan bezpieczeństwa na budowach wpływa też brak w **umowach o wykonanie inwestycji** – odniesienia do obowiązku jej realizowania zgodnie z przepisami bhp.

Stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych terenach budów 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, zaowocowały większym zaangażowaniem 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 problematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie organizowano **seminaria, szkolenia** oraz konferencje w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy lub miejscach wskazanych przez partnerów wspierających działania PIP.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontynuowania, rozpoczętych w latach poprzednich, intensywnych działań nadzorczo-kontrolnych na terenach budów, ze względu na wciąż występujące liczne zagrożenia, specyficzny charakter zadania inwestycyjnego lub przyjętej technologii. Szczególna uwaga poświęcona zostanie prawidłowości zamontowania i odbioru rusztowań fasadowych.

Podobnie jak w latach ubiegłych, będą prowadzone również kontrole zagrożeń wynikających

z „łańcucha podwykonawców” (kiedy generalnego wykonawcę dzieli od podwykonawcy nawet kilku nastu pośredników).

Pracodawcy, lekceważący obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, zostaną poddani kolejnym kontrolom inspektorów PIP.

Kontynuowana będzie **współpraca z Głównym Urzędem Nadzoru Budowlanego** ukierunkowana na skuteczne egzekwowanie powinności w dziedzinie bezpiecznych warunków pracy od osób sprawujących samodzielne funkcje techniczne w budownictwie.

W celu osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach, w roku 2013 nadal podejmowane będą działania na rzecz podnoszenia kultury pracy zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, poprzez upowszechnianie tematycznych wydawnictw (broszur, ulotek) oraz współpracę ze środkami masowego przekazu. Działalność kontrolno-nadzorcza wsparta zostanie też realizacją specjalnych programów prewencyjno-informacyjnych, adresowanych do pracodawców i pracowników z branży budowlanej.

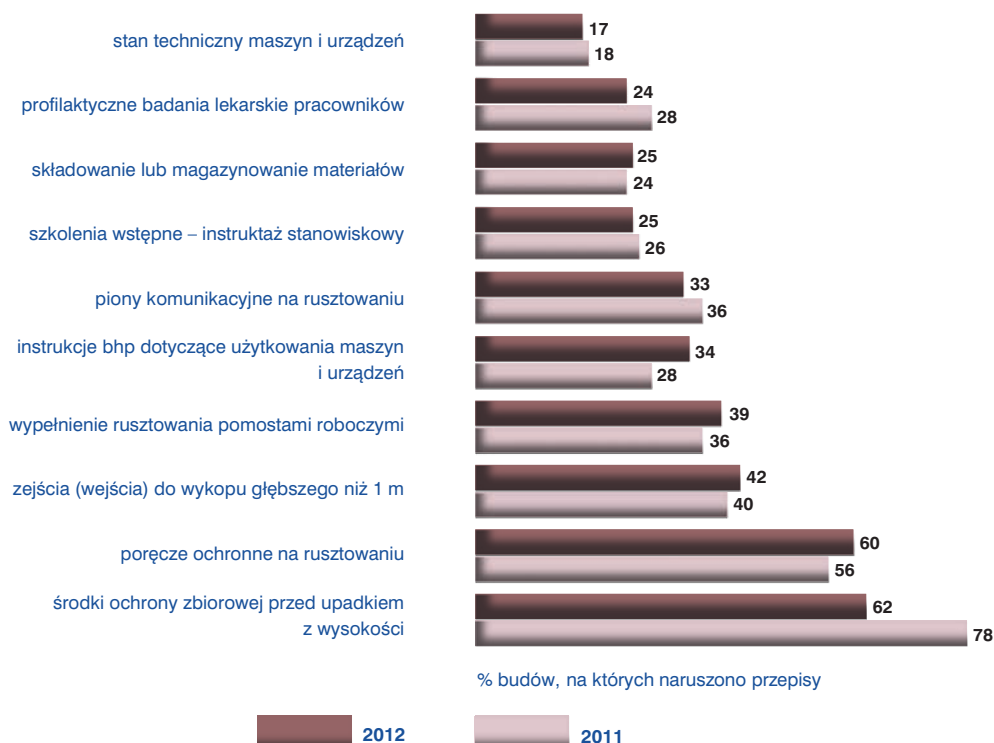
B. Kontrole dot. budowy i remontów dróg

Przeprowadzono 889 kontroli dot. 462 budów mostów, wiaduktów, dróg, przebudowy i remontów dróg powiatowych i krajowych, węzłów komunikacyjnych, przejść podziemnych oraz sieci wodociągowej i kanalizacji sanitarnej, magistrali ciepłowniczych (w 2011 r. – 1 063 kontrole dot. 538 budów). Kontrolą objęto łącznie 685 podmiotów, zatrudniających ponad 16,4 tys. pracowników, w tym ponad 1,2 tys. kobiet i 101 młodocianych.

Wśród kontrolowanych dominowały mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o kilkoosobowym zatrudnieniu (60%) oraz inne małe zakłady, tj. o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (29%). Tylko 11% kontroli dotyczyło podmiotów zatrudniających powyżej 49 pracowników.

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 samocho-

Wykres 27. Budowa i remonty dróg i mostów – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

dowych i pieszych usiłujących pokonać dodatkowe przeszkody.

Oceniając wyniki kontroli należy stwierdzić, że od lat powtarzają się nieprawidłowości tego samego rodzaju. **Nadal najwięcej naruszeń dotyczyło wykonywania prac na wysokości**, w tym na rusztowaniach.

Niepokoją także nieprawidłowe zabezpieczenia oraz oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych (bądź ich brak), m.in. w pobliżu pracujących specjalistycznych maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych (56% budów). Takie nieprawidłowości stwarzają zagrożenia wypadkowe, szczególnie w miejscach ogólnie dostępnych, zarówno dla osób wykonujących te prace, jak i osób postronnych.

Nieprawidłowości dotyczące **robót ziemnych** stwierdzono na prawie połowie budów. Polegały one na braku zabezpieczenia ścian wykopów poprzez odpowiednie skarpowanie lub ich obudowanie, braku bezpiecznych zejść i wejść do stanowisk pracy w wykopie, a także nieprawidłowym wydobywaniu i składowaniu urobku.

O braku odpowiedniego nadzoru i lekceważeniu zagrożeń przez samych pracowników świadczy niewyposażenie w **środki ochrony indywidualnej** (łącznie 665 osób, w tym w 49 przypadkach problem dotyczył ochron przed upadkiem z wysokości, a w 64 – rękawic antywibracyjnych i w 125 – ochronników słuchu przy obsłudze maszyn drogowych oraz w 35 – odzieży ochronnej o barwach ostrzegawczych i wyposażonych w elementy odbłaskowe) lub ich niestosowanie przez pracowników (łącznie 530 osób, w tym w 36 przypadkach problem dotyczył ochron przed upadkiem z wysokości).

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

Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót nie zapewniło 210 pracodawców, a 26 prowadziło prace niezgodnie z instrukcją, co zwykle generowało niewłaściwy sposób wykonywania prac, w tym również prac szczególnie niebezpiecznych.

Zaznaczyć należy, że **179 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.

Liczne nieprawidłowości stwierdzono także w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**. Instruktażowi stanowiskowemu nie zostały podane 403 osoby, a 198 pracowało bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na określonym stanowisku.

Pracodawcy nie dokonali **oceny ryzyka zawodowego** związanego z pracą – w odniesieniu do stanowisk pracy, na których pracowało 222 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 kwestii zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wyznaczenie koordynatora ds. bhp było traktowane wyłącznie jako spełnienie formalnego obowiązku.

Podobnie jak na innych budowach, pod względem zapewnienia prawidłowych warunków pracy lepiej wypadają **duże przedsiębiorstwa budowlane, z właściwą organizacją pracy**, często z wdrożonym systemem zarządzania bezpieczeństwem, inwestujące w nowoczesny sprzęt (przede wszystkim w maszyny budowlane do prac ziemnych i drogowych) i technologie.

Pracodawcy podkreślali, że obowiązujące przepisy nakładają zbyt dużą liczbę wymogów formalnych, które muszą być spełnione (m.in. sporządzanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi maszyn i urządzeń budowlanych). Tłumaczyli **przyczyny** ujawnionych nieprawidłowości mnogością robót prowadzonych na różnych, oddalonych od siebie budowach, krótkimi terminami realizacji zadań inwestycyjnych, narzuconymi przez inwestorów oraz trudnościami finansowymi związanymi także z wykorzystywaniem silniejszej pozycji na rynku przez duże przedsiębiorstwa budowlane, które małym firmom powierzają część prac w ramach podwykonawstwa. Tłumaczyli też, iż z uwagi na znaczny obszar, na którym prowadzone są prace (liniowość robót), nie ma możliwości zapewnienia skutecznego nadzoru nad pracownikami.

Inspektorzy pracy najczęściej zastrzeżeń mieli natomiast właśnie do kwestii sprawowania nadzoru nad pracownikami oraz do organizacji i koordynacji prowadzonych prac. Ma to szczególne znaczenie w budownictwie, gdzie znana jest niechęć pracowników do przestrzegania przepisów bhp (a zwłaszcza stosowania środków ochrony indywidualnej), wynikająca m.in. z niewłaściwego przygotowania zawodowego osób trafiających do pracy w tej branży. Wskazywali również, że osoby nadzorujące nie miały wyrobionych prawidłowych nawyków bezpiecznych zachowań (kultura bezpiecznej pracy).

Inspektorzy pracy zwracali także uwagę, że pomijano wcześniejszy etap przygotowywania i organizowania robót budowlanych, czego wynikiem było **rutynowe i ogólnikowe opracowywanie planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia**, instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, oceny ryzyka zawodowego, co uniemożliwiło eliminację zagrożeń już na tym etapie.

Ponadto inspektorzy podkreślali, że **bardzo istotną przyczyną nieprawidłowości jest brak odpowiedzialności inwestora za stan bezpieczeństwa pracy**. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, odpowiedzialność ponosi przede wszystkim wykonawca (przedsiębiorca), który z reguły proponuje inwestorowi najniższą cenę za wykonanie prac budowlanych, oszczędzając na bezpieczeństwie pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 4 465 **decyzji**, w tym:
 - 222 decyzje **wstrzymania prac**,
 - 73 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 260 decyzji **skierowania do innych prac** 436 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 373 **wystąpienia** z 1 177 wnioskami,
- ✓ ukarali 261 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 301 tys. zł,
- ✓ wobec 162 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 22 wnioski o ukaranie,
- ✓ w 6 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W ramach współpracy z innymi organami inspektorzy pracy skierowali **pisma informujące** o naruszeniach przepisów bhp: 11 – do samorządu terytorialnego, 10 – do związków zawodowych, 7 – do ZUS, 5 – do dozoru technicznego, 4 – do nadzoru budowlanego, 3 – do prokuratury, 3 – do

urzędu skarbowego, 3 – do społecznej inspekcji pracy, 2 – do policji, 2 – do straży granicznej, 1 – do urzędu morskiego, 1 – do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy, 1 – do urzędu pracy.

Dodatkowo skierowali jeden wniosek do ZUS o **podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

Oprócz kontroli prowadzono również działania prewencyjno-promocyjne dotyczące stosowania *dobrych praktyk* na budowach. Udzielano porad z zakresu organizacji prac i stanowisk pracy oraz właściwego doboru środków ochrony indywidualnej.

Dotychczasowe doświadczenia wskazują na potrzebę:

- kontynuowania kontroli ze szczególnym uwzględnieniem prac ziemnych i w wykopach oraz na wysokościach, zwłaszcza u pracodawców, którzy uporczywie naruszają przepisy prawa pracy;
- kontroli dużych inwestycji, gdzie prace wykonuje wielu wykonawców oraz gdzie rozpoznano duże zagrożenia wynikające z charakteru zadania inwestycyjnego i przyjętych technologii;
- kontynuowania działalności prewencyjno-szkoleniowej wśród uczestników procesu budowlanego;
- upowszechniania informacji o bezpiecznych metodach prowadzenia prac drogowo-mostowych, promujących *dobre praktyki*.

C. Kontrole czasu pracy w budownictwie

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 680 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy w budownictwie. Kontrole te objęły 673 podmioty zatrudniające łącznie prawie 24 tys. pracowników (w tym 2 264 kobiety i 239 młodocianych).

W 2012 r. najwyższy odsetek uchybień dotyczył niewłaściwego określenia **systemów i rozkładów czasu pracy** oraz długości okresów rozliczeniowych w źródłach prawa wewnątrzzakładowego (lub braku odpowiednich postanowień). Należy jednak zaznaczyć, że znaczna liczba stwierdzonych nieprawidłowości wystąpiła u małych pracodawców, którzy mają obowiązek uregulowania powyższego zagadnienia w formie obwieszczenia. Główną przyczyną tych nieprawidłowości była **słaba znajomość przepisów prawa pracy**. Ponadto ta grupa pracodawców skupia się głównie na pro-

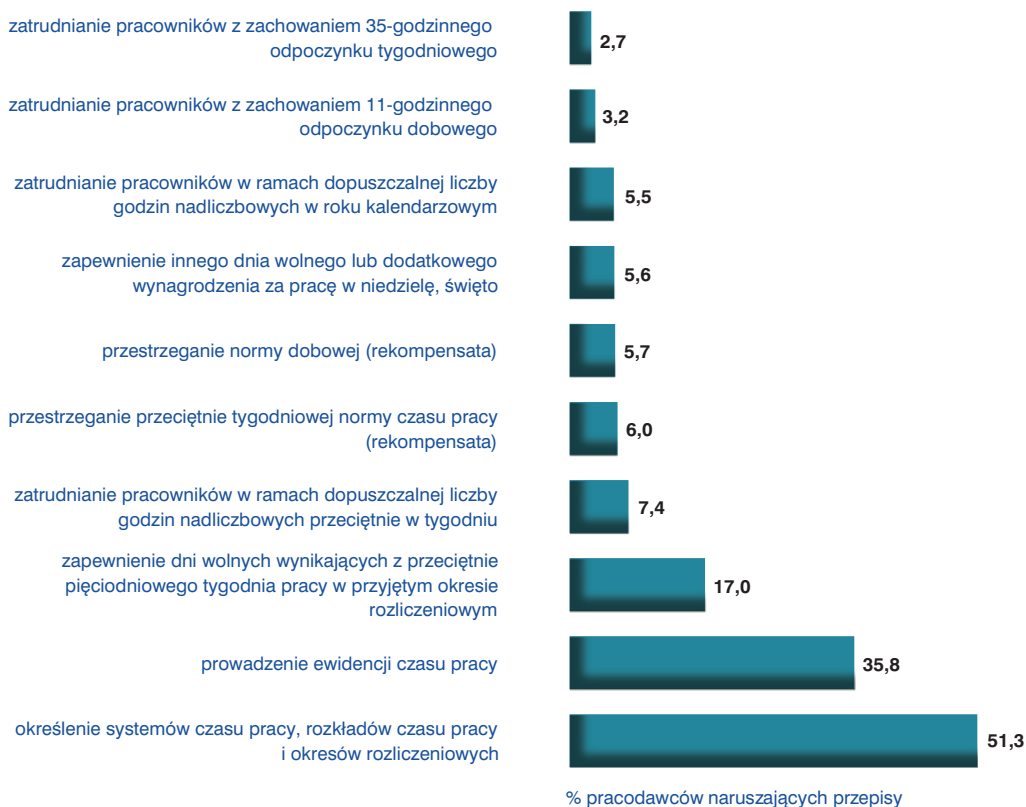
wadzeniu działalności i pozyskiwaniu zleceń na roboty budowlane, nie przywiązując wagi do tworzenia wewnątrzzakładowych uregulowań. Dodatkowo, z uwagi na specyfikę wykonywanych prac (roboty budowlane, drogowe, instalacyjne itp.), uzależnionych w znacznej mierze od warunków atmosferycznych, **pracodawcy nie są zainteresowani określaniem okresów rozliczeniowych oraz rozkładów i systemów czasu pracy**. Czas pracy pracowników uzależniony jest z reguły od warunków zlecenia. Umowy na roboty budowlane często zakładają krótkie terminy realizacji prac, których niedotrzymanie niejednokrotnie wiąże się z koniecznością zapłaty kar umownych. Dążenie do wywiązania się z umownych terminów często powoduje nasilenie prac w krótkim okresie, podczas gdy w innym ich brak.

Niepokojąca jest także skala nieprawidłowości w zakresie **ewidencji czasu pracy**, ponieważ przekłada się to na prawidłowość ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych. Analiza ustaleń inspektorów pracy wskazuje, że przedsiębiorcy budowlani lekceważą obowiązki związane z prowadzeniem ewidencji czasu pracy, albo – co zdaniem kontrolujących jest bardziej prawdopodobne – **celowo nie rejestrują czasu pracy pracowników, aby uniknąć dodatkowych kosztów** (tj. dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wyższych składek na ubezpieczenia społeczne).

W małych firmach nierzadko panuje przeświadczenie, że przepisy nakładające obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy są skomplikowane. Z tego powodu pracodawcy niekiedy rezygnowali z prowadzenia ewidencji czasu pracy lub zlecali ten obowiązek odrębnym podmiotom – najczęściej biurom rachunkowym, które ewidencjonowały czas pracy na podstawie przedłożonych przez pracodawców list obecności; pracownicy potwierdzali podpisami jedynie fakt przyścia do pracy.

Kolejnym przykładem naruszenia, stwierdzonym w toku kontroli, jest **praca w dniu wolnym** z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (na ogół w sobotę), niezrekompensowana przez pracodawcę innym dniem wolnym od pracy. Często praca w takim dniu, o ile pracownik nie otrzymał za nią innego dnia wolnego od pracy, dodatkowo powoduje przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Fakt ten można ustalić dopiero na koniec okresu rozliczeniowego, ponieważ aż do jego zakończenia pracodawca ma możliwość zbilansowania pracy w dniu wolnym wynikającym z rozkładu – innym dniem wolnym. Jeżeli jednak

Wykres 28. Czas pracy w budownictwie – naruszenia przepisów



% pracodawców naruszających przepisy

Źródło: dane PIP

tego nie uczyni, jest obowiązany zapłacić pracownikowi dodatek w wysokości 100% za każdą godzinę pracy z przekroczenia średniotygodniowego. **Najczęstszą przyczyną omawianego naruszenia było przeświadczenie pracodawcy, że wypłata wynagrodzenia za pracę w tym dniu (powiększonego o stosowny dodatek) zwalnia z obowiązku stosowania zasady przeciętnej pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.** Część pracodawców jednak doskonale zdawała sobie sprawę, że narusza przepisy o czasie pracy (w takich przypadkach nieudzielenie dnia wolnego od pracy związane było najczęściej z brakami kadrowymi).

Warto też zaznaczyć, że niejednokrotnie sami pracownicy nie są zainteresowani uzyskaniem innego dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy (dla zachowania zasady przeciętnej pięciodniowego tygodnia pracy), lecz wynagrodzeniem.

Oprócz wymienionych wyżej przyczyn nieprawidłowości dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy w budownictwie, należy także wskazać:

- ✓ **przesłanki ekonomiczne oraz zjawisko prowadzenia ewidencji czasu pracy „na potrzeby” różnych organów kontroli**

Ukrywanie faktycznie przepracowanego przez pracowników czasu pracy pozwala uniknąć konieczności wypłacania wynagrodzenia i stosownych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, co związane jest z ograniczaniem kosztów działalności. Z doświadczeń inspektorów pracy prowadzących kontrole firm budowlanych (terenów budów) wynika także, iż przestrzeganiem przepisów o czasie pracy nie są zainteresowani także sami pracownicy, bowiem w wielu sytuacjach wysokość otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia jest wynikiem konkretnych efektów jego pracy. Pomimo określonej w umowie stawki wynagrodzenia zasadniczego (najczęściej w wysokości minimalnego wynagrodzenia), faktyczna kwota wypłaty ustalana jest na podstawie ilości wykonanej pracy. **Taka sytuacja powoduje, iż żadna ze stron stosunku pracy nie jest zainteresowana**

przestrzeganiem przepisów dotyczących czasu pracy.

Ważnym elementem w działalności podmiotów gospodarczych, w tym sektora budownictwa, są wyniki ekonomiczne, co sprawia, że pracodawcy w różny sposób oszczędzają, także ograniczając koszty pracy. Mniejsza liczba inwestycji prowadzonych w budownictwie powoduje, iż pracodawcy zmniejszają zatrudnienie. W sytuacji pozyskania zleceń na wykonanie nowych robót, są one więc prowadzone przy zmniejszonym stanie zatrudnienia, co może skutkować naruszeniami przepisów o czasie pracy.

Prowadzenie ewidencji czasu pracy związane jest ściśle z naliczaniem i wypłacaniem pracownikom wynagrodzenia za pracę, ustalaniem składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy, a to z kolei jest przedmiotem kontroli różnych organów (ZUS, PIP, urzędy skarbowe). Dlatego też pracodawcy, chcąc uniknąć dodatkowych kosztów, nie prowadzą ewidencji czasu pracy lub prowadzą ją nierzetelnie, a pracowników wynagradzają, nie wykazując tego w żadnym dokumencie.

- **warunki organizacyjne i ludzkie** (dot. głównie małych podmiotów)

Pracownicy firm budowlanych często świadczą pracę poza miejscem siedziby firmy. Roboty prowadzone są w różnych częściach kraju i poza jego granicami (podwykonawcy, wykonawcy określonych robót). Niejednokrotnie w ww. sytuacjach sami pracownicy nie stosują obowiązujących przepisów o czasie pracy, chcąc jak najszybciej zakończyć pracę i wrócić do domu; decyzje takie często podejmują bez wiedzy i zgody pracodawcy. Pojawia się tutaj także problem z prawidłowym wypełnianiem i przechowywaniem dokumentacji na budowie.

- **interpretacja i stosowanie przepisów regulujących czas pracy**

Zdaniem pracodawców, u podłoża nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy leżą przede wszystkim skomplikowane i **niejednoznaczne regulacje prawne**, których stosowanie często wymaga posiłkowania się orzecznictwem Sądu Najwyższego (dotyczy to chociażby zaliczania do czasu pracy czasu tzw. szkoleń zawodowych – poza szkoleniami bhp, podróży służbowej).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ skierowali do pracodawców 444 **wystąpienia** z 1 008 wnioskami,
- ✓ wydali 28 **poleceń** ustnych,
- ✓ ukarali 77 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 95,5 tys. zł,
- ✓ wobec 30 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 7 wniosków o ukaranie,
- ✓ w 1 przypadku zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

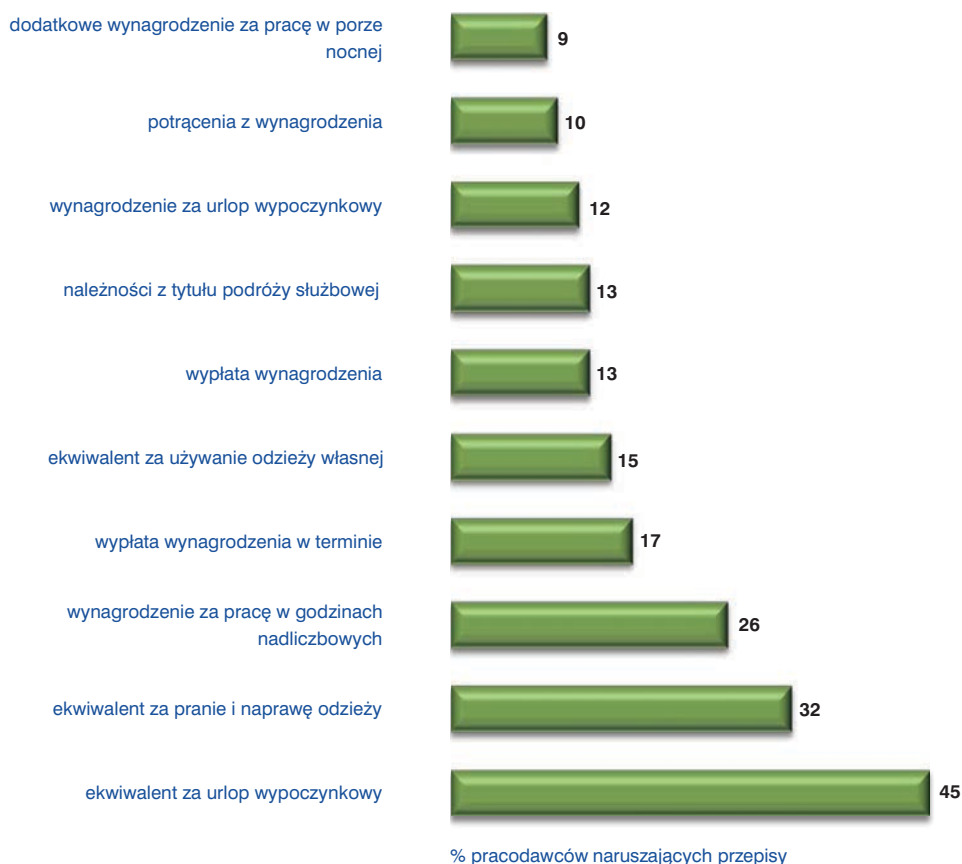
D. Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w budownictwie

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 735 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 721 podmiotach działających w branży budowlanej. W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było łącznie prawie 25,7 tys. pracowników, w tym 2 591 kobiet i 194 młodocianych.

Zarówno w opinii pracodawców, jak i inspektorów pracy główną przyczyną nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę jest zła **sytuacja ekonomiczna** kontrolowanych podmiotów, spowodowana zastojem na rynku nieruchomości, nieterminowym wypełnianiem zobowiązań przez kontrahentów, zatorami płatniczymi między wykonawcami a inwestorami, wprowadzeniem znacznych ograniczeń dotyczących pozyskiwania źródeł finansowania działalności. Zdaniem pracodawców, istotny wpływ na ich kondycję finansową mają także wysokie koszty pracy oraz inne obciążenia fiskalne, skutkujące ucieczką do umów cywilnoprawnych bądź szarej strefy.

Ponadto czynnikiem sprzyjającym naruszeniom przepisów płacowych jest – w opinii pracodawców – **obowiązujący system zamówień publicznych, w którym podstawowe kryterium oceny ofert stanowi cena**. Obniżanie kosztów realizacji inwestycji, szczególnie w zakresie kosztów związanych z pracą (umowy o pracę, godziny nadliczbowe, przy wskazanym terminie realizacji), **daje przewagę konkurencyjną przedsiębiorcom działającym w szarej strefie**, zatrudniającym nielegalnie pracowników.

Wykres 29. Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń w budownictwie – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

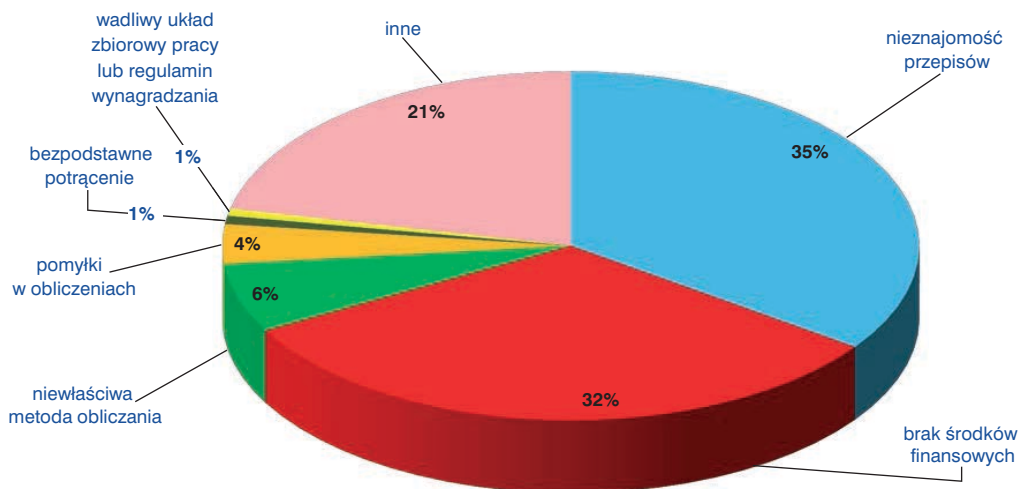
Warto zauważyć, iż dążąc do ograniczenia kosztów pracowniczych, pracodawcy branży budowlanej zmierzają do ukształtowania systemu wynagrodzeń w sposób maksymalnie uproszczony. Zakres świadczeń wypłacanych pracownikom rzadko wykracza poza minimum wyznaczone przepisami prawa pracy: wynagrodzenie zasadnicze, ekwiwalenty za odzież i obuwie robocze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Nieznajomość obowiązujących przepisów i ich nieprawidłowa interpretacja stanowią **wciąż istotną przyczynę niewypłacania lub zaniżania wynagrodzeń** i innych świadczeń ze stosunku pracy, zwłaszcza w firmach małych i średnich, gdzie sprawy kadrowo-płacowe są prowadzone przez samych pracodawców lub firmy zewnętrzne, bardziej o charakterze podatkowym niż kadrowym (biura rachunkowe, doradcy podatkowi czy indywidualni księgowi). Osoby odpowiedzialne za

poprawność naliczania świadczeń często nie znają zasad ich obliczania lub opierają się w swojej pracy na nieaktualnych przepisach, doprowadzając do nieprawidłowości dotyczących głównie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za używanie własnej odzieży, jej pranie i naprawę. Sami pracodawcy wskazują na **zawartość i niestabilność przepisów prawa pracy** oraz brak jednolitej wykładni obowiązujących regulacji. W dalszym ciągu pracodawcy nie w pełni rozumieją pojęcie *doby* (art. 128 § 3 pkt 1 Kp) i konsekwencji związanych z zatrudnianiem pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej na podstawie obowiązującego rozkładu czasu pracy.

Znacznie rzadziej niewypłacenie świadczenia w należnej wysokości było skutkiem przyjęcia niewłaściwej metody obliczania świadczeń, pomyłki w obliczeniach lub bezpodstawnego potrącenia.

Wykres 30. Przyczyny naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń w budownictwie



Źródło: dane PIP

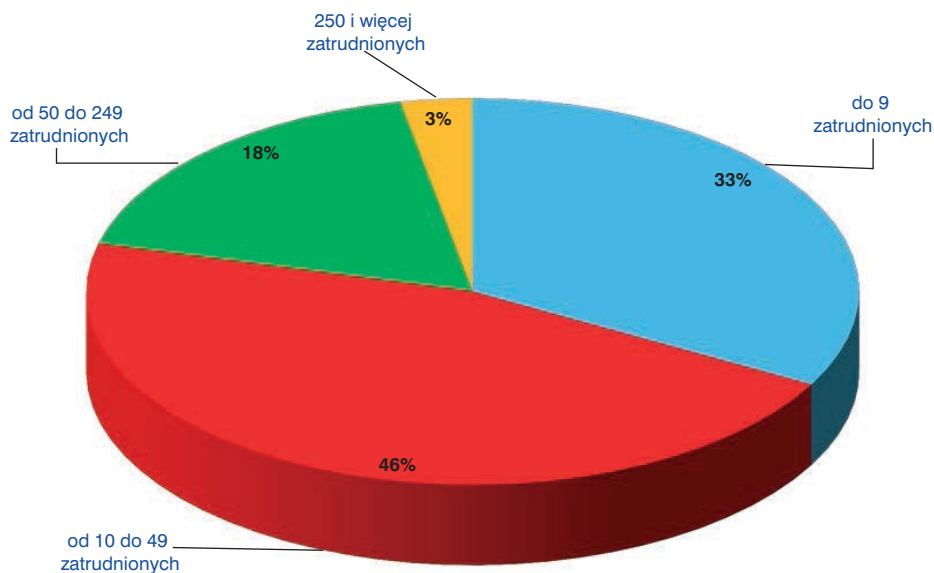
W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 373 decyzje **nakazujące wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 7,6 mln zł,
- ✓ skierowali do pracodawców 400 **wystąpień** z 807 wnioskami,
- ✓ wydali 45 **poleceń** ustnych,
- ✓ ukarali 125 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 155,8 tys. zł,

- ✓ wobec 75 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 35 wniosków o ukaranie.

Działania kontrolno-nadzorcze w firmach budowlanych nie mogły w pełni ujawnić skali nieprawidłowości dotyczących realizacji obowiązku wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, zważywszy na powszechną w tej branży praktykę wypłacania wynagrodzenia w kwo-

Wykres 31. Struktura decyzji płacowych – wg wielkości zakładów w budownictwie



Źródło: dane PIP

cie faktycznie wyższej niż deklarowana bądź nielegalnego świadczenia pracy.

Umowy o pracę z reguły kształtują wynagrodzenia pracowników budowlanych na poziomie wynagrodzenia minimalnego (mimo zróżnicowania stanowisk i doświadczenia zatrudnionych osób), a **poza ewidencją pracownik otrzymuje dodatkowe środki, od których nie są odprowadzane podatki i składki na ubezpieczenia społeczne**. Takie praktyki często potwierdzają sami pracownicy w anonimowych rozmowach z inspektorami pracy, jednakże odmawiają jakiegokolwiek współpracy, a przesłuchiwanie w charakterze świadków – składają zeznania odmiennej treści. W szczególności dotyczy to małych pracodawców, którzy nie są zobligowani do prowadzenia pełnej księgowości i co za tym idzie – łatwiej mogą dokonywać wypłat poza oficjalną ewidencją. Poza tym pracownicy otrzymujący część wynagrodzenia do ręki nie składają skarg w przypadku niewypłacenia środków wykraczających poza dochód deklarowany, gdyż obawiają się własnej odpowiedzialności z tego tytułu.

Wymaga podkreślenia, że ujawnieniu rzeczywistych rozmiarów patologii w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w budownictwie nie sprzyjają **wysoki poziom bezrobocia, sezonowość pracy, częste zmiany miejsca jej wykonywania**, krótki okres zatrudnienia oraz niska mobilność pracobiorców, którzy podejmują pracę blisko miejsca zamieszkania na zaproponowanych – nie zawsze korzystnych – warunkach. I co istotne – **nie zgłaszają niezgodnych z prawem działań pracodawcy do organów kontroli** z obawy przed niemożnością znalezienia zatrudnienia u kolejnego przedsiębiorcy.

Trzeba zaznaczyć, że **przepisy nie zobowiązują pracodawcy do przechowywania w miejscu pracy (czyli na terenie budowy, która często znajduje się w innym województwie niż siedziba zakładu) kopii umów** zawartych z osobami zatrudnionymi na terenie budowy czy dowodów zgłoszenia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dotarcie do dokumentów i ustalenie podstawy świadczenia pracy oraz warunków zatrudnienia (wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia, ewidencji czasu pracy) w czasie kontroli prowadzonej w miejscu wykonywania prac budowlanych jest utrudnione, **co nie pozwala na pełne ustalenie stanu faktycznego**. Przedstawiane po kilku dniach dokumenty sporządzane są często tylko na użytek kontroli, za aprobatą zatrudnionych.

Tym samym, ujawnienie w czasie kontroli godzin nadliczbowych i braku ich rekompensaty – przy nierzetelnym ewidencjonowaniu czasu pracy przez firmy wykonujące pracę w różnych miejscach oraz przy szczególnym rodzaju zależności między pracodawcą a pracownikiem pobierającym wynagrodzenie „pod stołem” – jest prawie niemożliwe.

E. Nadzór inwestycji związanych z EURO 2012

W 2012 r. kontynuowano działania nadzorczokontrolne, którymi **objęto prawie 50 inwestycji związanych z EURO 2012**, m.in. budowy: 3 dużych stadionów (Stadion Narodowy, Stadion Miejski we Wrocławiu i Gdańsku), metra w Warszawie, kompleksów treningowo-pobytowych, autostrad i dróg szybkiego ruchu, a także modernizacje i rozbudowy: portów lotniczych, ulic i skrzyżowań w miastach, linii kolejowych oraz dworców kolejowych i autobusowych.

Na skontrolowanych budowach pracowało ponad 2,7 tys. osób zatrudnionych u 74 pracodawców; przeprowadzono 89 kontroli przestrzegania przepisów bhp i 112 wizytacji poświęconych problematyce bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób wykonujących roboty budowlane. Skontrolowano również, na 2 stadionach, legalność zatrudnienia oraz przestrzeganie przepisów dot. stosunku pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę.

W celu zaangażowania wszystkich uczestników procesu inwestycyjnego w problematykę bezpieczeństwa pracy, zarówno na etapie realizacji, jak i przekazania inwestycji do użytkowania, inspektorzy pracy nawiązywali **bezpośredni kontakt z inwestorami i generalnymi wykonawcami, jak również z innymi organami nadzoru i kontroli**.

Przyjęte zasady współpracy w 2012 r. zaowocowały skuteczniejszym rozwiązywaniem problemów związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa pracy na budowach.

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

- dalsze wzmocnienie roli koordynatorów ds. bhp u wykonawców i inwestorów,
- opracowanie i egzekwowanie procedur sprawdzających przygotowanie pracowników (podwykonawców) do wykonywania pracy w sposób bezpieczny,

- egzekwowanie od wykonawców opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót,
- wykonywanie prac budowlanych wg procedur określonych w instrukcjach bezpiecznego wykonywania robót,
- opracowanie i wdrażanie systemów oznakowania wprowadzanych na budowę maszyn, urządzeń i narzędzi ręcznych, dbałość o ich stan techniczny,
- przyjęcie zasad przeprowadzania szkoleń wstępnych dla cudzoziemców.

Inspektorzy pracy w czasie kontroli stwierdzili nieprawidłowości odnoszące się do:

- **zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości** – w związku z nieprawidłowościami wydali 44 decyzje dot. 317 pracowników,
- **zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych** – 30 decyzji dot. 232 pracowników,
- **zabezpieczeń otworów technologicznych** – 27 decyzji dot. 387 pracowników,
- **dojść do stanowisk pracy** – 14 decyzji dot. 420 pracowników.

Na dwóch dużych inwestycjach przeprowadzono **kontrole legalności zatrudnienia** z udziałem funkcjonariuszy **Policji i Straży Granicznej**. Poddano kontrolom 667 osób, w wyniku których ujawniono zatrudnianie 33 osób (w tym 19 cudzoziemców) bez potwierdzonych na piśmie umów o pracę.

W roku 2012 na realizowanych budowach EURO 2012 **nie było wypadków śmiertelnych**.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 363 **decyzje**, w tym:
 - 33 decyzje **wstrzymania prac**,
 - 3 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 15 decyzji **skierowania do innych prac** 17 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 40 **wystąpień** ze 150 wnioskami,
- ✓ ukarali 38 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 51,3 tys. zł,
- ✓ do **sądu** skierowali 5 wniosków o ukaranie,
- ✓ w 1 przypadku zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Dotychczasowy przebieg działań prewencyjno-kontrolnych PIP wskazuje na możliwość uzyskania znacznej poprawy poziomu bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót budowlanych. Wymaga to jednak należytego zaangażowania wszystkich uczestników procesu budowlanego w prawidłowe działania organizacyjne i techniczne.

W ramach projektu EURO 2012, od maja do lipca, okręgowe inspektoraty pracy uczestniczyły w działaniach prewencyjno-kontrolnych dot. budowy, eksploatacji i rozbiórki **stref kibica** w ponad **30** miastach. Inspektorzy PIP przeprowadzili 68 kontroli u 63 pracodawców zatrudniających 1 407 pracowników, wydając 122 **decyzje** i 59 **wniosków** w wystąpieniach. Kontrolowano przestrzeganie prawa pracy, w tym legalność zatrudnienia, oraz techniczne bezpieczeństwo pracy. Dobrze przygotowanie przez organizatorów wszystkich elementów strefy, zwłaszcza związanych z bezpieczeństwem, pozwoliło na spokojne i prawidłowe przeprowadzenie imprez.

Doświadczenia z realizacji inwestycji związanych z EURO 2012 są przenoszone na inne duże inwestycje, gdzie stają się obowiązującymi standardami. Świadczy o tym m.in. angażowanie specjalistycznych firm do określonych rodzajów prac budowlano-montażowych, zatrudnianie koordynatorów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, a także współpraca wykonawców z inspektorami pracy i bieżąca konsultacja zagadnień dotyczących bezpieczeństwa pracy.

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

W 2012 r. kontynuowano długofalowy program wzmóżonego nadzoru nad zakładami, w których występuje szczególne nasilenie zagrożeń zawodowych. Skalę tych zagrożeń obrazują wysokie wskaźniki zatrudnionych w warunkach zagrożenia, poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz stwierdzonych chorób zawodowych. W 2010 r. wzmóżonym nadzorem objęto 75 takich zakładów. Spośród tej grupy zakładów, w 2012 r. pozostało 60. W stosunku do 15 zakładów zrezygnowano z powyższej formy nadzoru ze względu na: poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy (dot. 9 zakładów), likwidację (dot. 5 zakładów) oraz przejęcie zakładu przez innego pracodawcę (dot. 1 zakładu). W stosunku do 19 zakładów, w których nie stwierdzono wyraźnej poprawy w zakresie zagrożeń na stanowiskach pracy, postanowiono kontynuować wzmóżony nadzór w latach następnych.

W warunkach zagrożenia związanego ze środowiskiem pracy (głównie hałasem, pyłami przemysłowymi, wibracją i mikroklimatem), maszynami szczególnie niebezpiecznymi oraz uciążliwością pracy (głównie nadmiernym wysiłkiem fizycznym

i wymuszoną pozycją ciała) **pracowało w 2012 r. ok. 13,7 tys. osób**, tj. 36% ogółu zatrudnionych w ww. zakładach (w 2011 r. – ok. 14,5 tys. osób, tj. 35% ogółu zatrudnionych, a w 2010 r. – 17,2 tys. osób, tj. 40%).

W latach 2010–2012 w zakładach objętych wzmożonym nadzorem odnotowano łącznie 2 542 wypadki przy pracy, w tym 11 wypadków śmiertelnych oraz 21 ciężkich.

**Struktura wypadków przy pracy
w zakładach objętych wzmożonym nadzorem
w latach 2010–2012 – wg skutków wypadków
oraz wskaźników częstości**

	2010	2011	2012
liczba wypadków ogółem, w tym:	927	874	741
śmiertelnych	2	3	6
ciężkich	10	7	4
wskaźnik częstości wypadków	21,6	21,2	19,3

Źródło: dane PIP

Analiza statystyczna wskazuje, że wartość wskaźników częstości wypadków (liczba poszkodowanych na 1 tys. pracujących) w zakładach objętych wzmożonym nadzorem, jest wciąż ponad 2-krotnie wyższa od wskaźników dla całej gospodarki, jednak różnica ta corocznie zmniejsza się.

Analiza jakości **postępowań powypadkowych** po zaistniałych wypadkach wykazała, iż w większości przypadków ustalone wnioski i środki profilaktyczne były zasadne i adekwatne do ustalonych przyczyn. Najczęściej dotyczyły: wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej oraz kontroli ich stosowania; aktualizacji instrukcji stanowiskowych; dodatkowych szkoleń stanowiskowych; modyfikacji stanowisk pracy; dostosowania pomieszczeń pracy i maszyn do wymagań obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niemniej, w ocenie inspektorów pracy **działania pracodawców często ograniczają się do ogólnego omówienia zaistniałych zdarzeń z pracownikami**, co nie wyczerpuje możliwości skutecznego zapobiegania kolejnym wypadkom, w tym o charakterze powtarzalnym. Przykładowo – w jednym z kontrolowanych zakładów pomimo kilku wypadków, w których pracownicy ekip remontowych ulegali urazom oczu, zespół powypadkowy nie wnioskował o wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej oczu.

W latach 2010–2012 w zakładach objętych wzmożonym nadzorem zarejestrowano łącznie 182 przypadki chorób zawodowych, spośród których 119 (65 %) dotyczyło emerytów i rencistów.

**Struktura chorób zawodowych
w zakładach objętych wzmożonym
nadzorem w latach 2010–2012
– wg dominujących jednostek chorobowych**

	2010	2011	2012
liczba chorób ogółem, w tym:	76	52	54
stwierdzonych u emerytów i rencistów	45	35	39
pylice płuc	12	10	10
uszkodzenie słuchu	46	37	31
zespół wibracyjny	2	0	1
przewlekłe choroby oskrzeli	4	1	2
roczny wskaźnik zapadalności	187	126	141

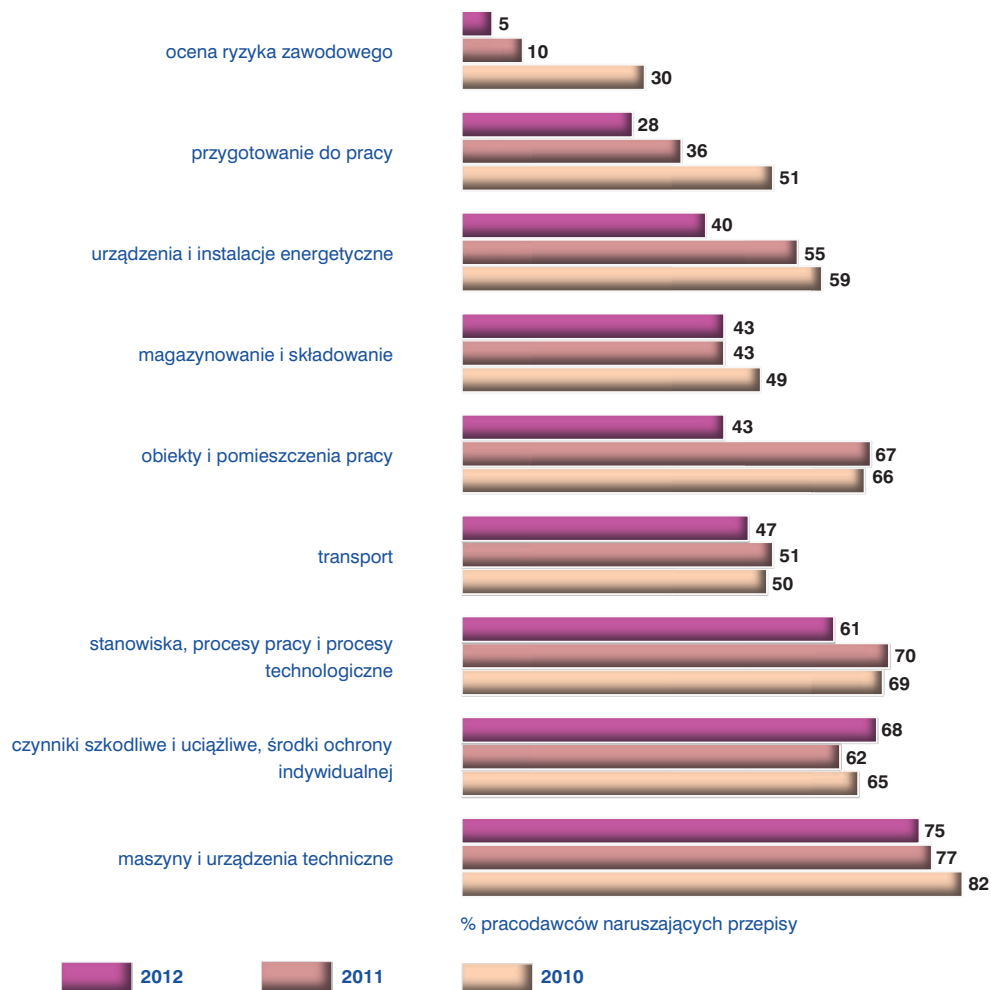
Źródło: dane PIP

Zmniejszająca się corocznie liczba czynnych pracowników, u których stwierdzono choroby zawodowe (31 – w 2010 r., 17 – w 2011 r. i 15 – w 2012 r.) wskazuje, że **w nadzorowanych zakładach stopniowo zmniejszało się narażenie pracowników na działanie czynników szkodliwych** dla zdrowia. Ich struktura pozostaje bez zmian; wciąż dominują hałas i pyły. W 2012 r. odnotowano natomiast wzrost liczby chorób stwierdzonych u emerytów i rencistów, co wraz z malejącym zatrudnieniem przyczyniło się do wzrostu wskaźnika zapadalności na choroby zawodowe (na 100 tys. pracowników).

W 2012 r. pracownikom przyznano 9 rent inwalidzkich z tytułu wypadków przy pracy, 1 rentę z tytułu choroby zawodowej oraz 48 rent z tytułu ogólnego stanu zdrowia.

Wszyscy kontrolowani w 2012 r. pracodawcy przeprowadzili **ocenę ryzyka zawodowego**. Tylko w 3 zakładach ocena nie uwzględniała istotnych zagrożeń występujących na stanowiskach: pakowania i transportu fryz i obrzeży, parzelni drewna oraz produkcji rdzeni odlewniczych. We wszystkich zakładach pracodawcy poinformowali pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Wykres 32. Zakłady charakteryzujące się największym nasileniem zagrożeń zawodowych – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

W wyniku dokonanej oceny ryzyka zawodowego, pracodawcy podjęli **działania korygujące lub zapobiegawcze**, które pozwoliły na zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

Najczęściej działania te dotyczyły:

- wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej lub wymiany dotychczas stosowanych na skuteczniejsze (np. wyposażenie pracowników wykonujących czynności w kontakcie z materiałami lub surowcami sypkimi – w hełmy z indywidualnym doprowadzeniem powietrza z zewnątrz, stosowanie rękawic antyprzecięciowych w celu uniknięcia urazów mechanicznych);
- ograniczenia poziomu hałasu na stanowiskach pracy poprzez zastosowanie izolacji akustycznej maszyn, zsuwni odprowadzających półprodukty na taśmociągi, wyciszenie pneumatyki sterującej prasami i tłocznikami;
- codziennej kontroli sprawności urządzeń zabezpieczających, m.in. optycznych barier bezpieczeństwa, barier ochronnych, urządzeń sterujących;
- stosowania bezpiecznych narzędzi;
- wprowadzenia systemu rotacji pracowników na stanowiskach pracy lub dodatkowych przerw w pracy (np. w odlewni na stanowiskach oczyszczaczy odlewów wprowadzono 10-minutowe przerwy po każdej godzinie pracy);
- poprawy oznakowania dróg komunikacyjnych.

W czterech zakładach **zlikwidowano stanowiska pracy, na których występowały zagrożenia zawodowe**, m.in. zlikwidowano stanowisko cięcia mechanicznego, wycofano z użytkowania 12 linii pras, w odlewni żeliwa zlikwidowano 4 stanowiska formowania maszynowego, eliminując ponadnormatywny hałas.

W latach 2010–2012 zakłady objęte wzmożonym nadzorem **zlikwidowały 23 oddziały lub stanowiska pracy, na których występowały zagrożenia utraty zdrowia lub życia**.

W 49 zakładach funkcjonowała **służba bhp**, w 9 – pracodawcy powierzyli wykonywanie jej zadań specjalistom spoza zakładu pracy, a w 2 zakładach zadania służby bhp wykonywał pracownik zatrudniony przy innej pracy. Ze względu na występujące zagrożenia oraz stan wypadkowości, w 2 zakładach w wyniku działań inspektora pracy zwiększono wymiar czasu pracy pracowników służby bhp. W 35 zakładach działała **społeczna inspekcja pracy**, ale tylko w 22 społeczni inspektorzy pracy wydawali zalecenia dotyczące poprawy warunków pracy. Pracodawcy, zatrudniający więcej niż 250 pracowników, powołali **komisje bezpieczeństwa i higieny pracy**, jednak w 4 zakładach komisje te nie przeprowadziły przeglądu stanowisk pracy w celu oceny stanu bhp oraz sformułowania wniosków dotyczących poprawy warunków pracy.

Wyniki kontroli wskazują, że w ciągu trzech lat wzmożonego nadzoru **nastąpiła znacząca poprawa w zakresie przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowania działań korygujących lub zapobiegawczych**. Poprawę odnotowano także w obszarze przygotowania do pracy, choć nadal ujawniano nieprawidłowo prowadzone szkolenie okresowe bhp dla pracowników lub jego brak (u co piątego pracodawcy). Zmniejszył się odsetek pracodawców, u których stwierdzano nieprawidłowości odnoszące się do **obiektów i pomieszczeń pracy, urządzeń i instalacji energetycznych oraz transportu** (najczęściej dotyczyły: niewłaściwego oznakowania dróg transportowych, niewłaściwego ich stanu oraz braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych). Mniej uchybień stwierdzili inspektorzy w zakresie **stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych** (najczęściej nieprawidłowości dotyczyły: niewyposażenia stanowisk pracy w urządzenia do usuwania czynników szkodliwych, niezabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości, nieoznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych).

Na zbliżonym poziomie utrzymuje się odsetek pracodawców, u których stwierdzono naruszenia przepisów dotyczące **maszyn i urządzeń technicznych**. Nadal ujawniano nieprawidłowości generujące wiele wypadków przy pracy, w tym np. brak elementów ochronnych przed dostępem do stref niebezpiecznych (dot. obrabiarek do metali w 33% kontrolowanych zakładów, przenośników – 17%, obrabiarek do drewna – 13%). Pozostałe nieprawidłowości odnosiły się do braku lub niewłaściwie opracowanych instrukcji bhp dla użytkowanych maszyn (12%). Prawie połowę decyzji wydanych w związku ze stwierdzonymi uchybieniami w tym zakresie stanowiły decyzje ustne, które zostały wykonane w trakcie kontroli i nie wymagały dużego nakładu pracy ani środków finansowych.

Na niezmienionym poziomie utrzymuje się liczba nieprawidłowości w zakresie **magazynowania i składowania**. Stwierdzono m.in. niewłaściwy dobór miejsca składowania (18%), niewłaściwy sposób składowania (13%), brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania (12%). Również i w tym przypadku ponad połowę wydanych stanowiły decyzje ustne.

Wzrósł odsetek pracodawców, u których odnotowano nieprawidłowości w zakresie przestrzegania obowiązków dot. eliminowania lub skutecznego ograniczania narażenia pracowników na **czynniki szkodliwe** dla zdrowia. Do najczęściej występujących nieprawidłowości należały: brak aktualnych badań hałasu (18% kontrolowanych zakładów, mimo że w każdym zakładzie ocena ryzyka zawodowego uwzględniała narażenie pracowników na hałas); brak programu działań organizacyjno-technicznych ograniczających narażenie na hałas w przypadku przekroczenia NDN (w co dziesiątym zakładzie) oraz brak pomiarów zapylenia w środowisku pracy (w 8% zakładów).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 1 107 **decyzji**, w tym:
 - 23 decyzje **wstrzymania prac**,
 - 12 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 9 decyzji **skierowania do innych prac** 13 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 83 **wystąpienia** z 254 wnioskami,
- ✓ ukarali 20 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 29,3 tys. zł,
- ✓ do **sądu** skierowali 4 wnioski o ukaranie.

W odniesieniu do jednego pracodawcy, u którego w czasie dwóch kolejnych kontroli stwier-

dzono rażące naruszenie obowiązków w zakresie ograniczania czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników, **Zakład Ubezpieczeń Społecznych** na wniosek inspektora pracy **podwyższył o 100% składkę na ubezpieczenie wypadkowe**.

Przyczyny nieprawidłowości, według oceny inspektorów pracy, wynikają przede wszystkim z niedostatecznego nadzoru nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy lub jego braku (w tym bieżącej kontroli stanowisk pracy, maszyn, urządzeń i instalacji przez kadrę nadzoru). Świadczy o tym duża liczba wydawanych przez inspektorów decyzji ustnych zrealizowanych do czasu zakończenia kontroli. Kolejne istotne przyczyny to: tolerowanie przez pracodawców i osoby kierujące pracownikami nieprzestrzegania przepisów bhp, nieznajomość oraz lekceważenie przepisów i zasad bhp. Pracodawcy wskazują na: brak środków finansowych na poprawę warunków pracy; krótkie terminy realizacji zadań produkcyjnych; nieprzestrzeganie przepisów bhp przez pracowników.

Wyniki 3-letniego programu wzmoczonego nadzoru nad zakładami, w których występuje szczególne nasilenie zagrożeń zawodowych, wykazały stopniową i zróżnicowaną poprawę w zakresie ograniczania zagrożeń w części zakładów objętych tą formą nadzoru. W zakładach, w których nie stwierdzono wyraźnej poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, wzmoczony nadzór będzie kontynuowany. Wciąż wiele zależy od kondycji finansowej zakładu, ale także od zaangażowania w sprawy ochrony pracy samych pracodawców i kadry kierowniczej.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych, informowali pracodawców o działaniach prewencyjnych podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, o możliwości uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy oraz udostępniali wydawnictwa PIP. Pracodawcy uczestniczyli także w szkoleniach prowadzonych przez inspektorów pracy, które były poświęcone *ocenie zgodności* dla maszyn i urządzeń oraz dostosowaniu maszyn do minimalnych wymagań.

Długofalowe działania nadzorczo-kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy w zakładach charakteryzujących się znaczną skalą zagrożeń zawodowych będą kontynuowane (w latach 2013–2015 obejmą 55 zakładów), z ukierunkowaniem na dostosowanie maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań bhp oraz eliminację zagrożeń związanych z występowaniem czynników szkodliwych i niebezpiecznych.

Różnorodne środki stosowane przez inspektorów pracy, w tym o charakterze informacyjno-promocyjnym, wpływają na coraz bardziej efektywne działania pracodawców, służące zmniejszeniu liczby wypadków przy pracy i poprawie warunków pracy osób pracujących.

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

W roku sprawozdawczym kontynuowano kontrole związane z realizacją „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2011–2012” zatwierdzonej przez Radę Ministrów.

Kontrolowano przestrzeganie przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Przeprowadzono 627 kontroli w 622 podmiotach, zatrudniających ogółem ponad 28 tys. pracowników, w tym blisko 4,5 tys. kobiet i 380 młodocianych. Inspektorzy skontrolowali 3,6 tys. kierowców i sprawdzili ponad 671 tys. dni pracy kierowców.

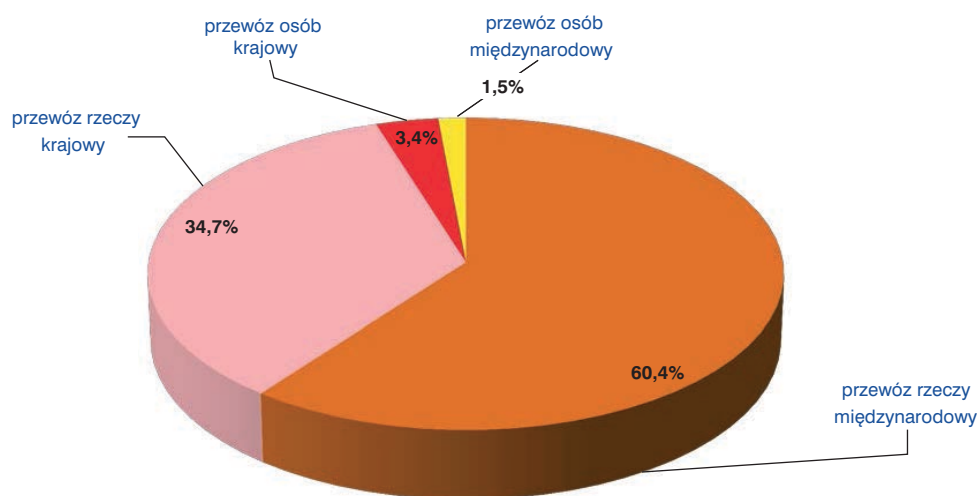
Podsumowując wyniki kontroli należy zauważyć, że w 2012 r. (podobnie jak w 2011 r.) liczba ujawnionych naruszeń nie była uzależniona od wielkości przedsiębiorstwa. Kontrole wskazują jednak, że **do najpoważniejszych naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu dochodziło w firmach zajmujących się zarobkowym przewozem drogowym rzeczy na potrzeby nowo budowanych i remontowanych dróg i autostrad**.

W stosunku do 2011 r. zmalała liczba ujawnionych nieprawidłowości. Najczęściej stwierdzane, podobnie jak w latach minionych, dotyczyły:

- niezapewnienia kierowcom odpoczynku dobowego,
- niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny,
- nieprzestrzegania limitu dziennego czasu jazdy,
- nieprzestrzegania obowiązku przechowywania wykresówek przez jeden rok.

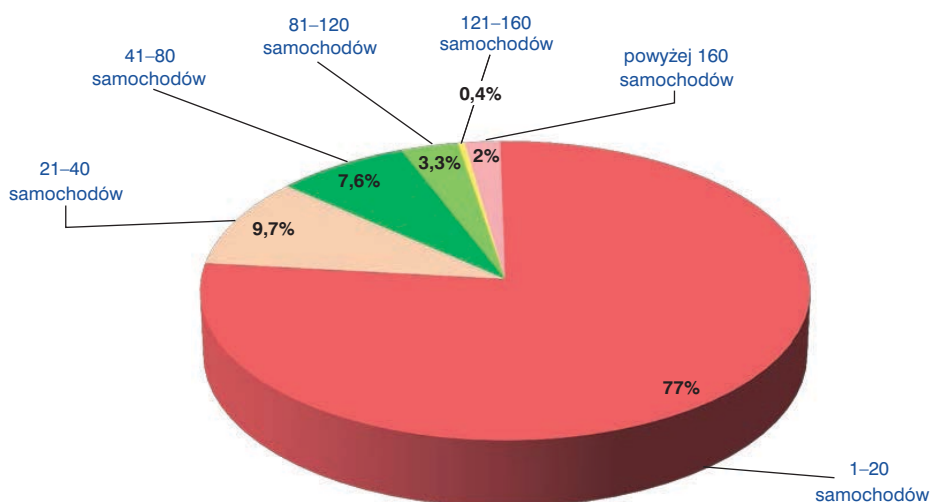
Nieprawidłowości te dotyczyły przede wszystkim małych i średnich przewoźników, którzy nie analizują na bieżąco czasu jazdy i odpoczynku kierowców. Właśnie w tych zakładach ujawniono przypadki nieprzechowywania wykresówek i danych z tachografu cyfrowego przez jeden rok. W przypadku pracodaw-

Wykres 33. Struktura skontrolowanych zakładów – wg rodzaju i obszaru wykonywanej działalności



Źródło: dane PIP

Wykres 34. Struktura skontrolowanych zakładów – wg posiadanego taboru



Źródło: dane PIP

ców zatrudniających powyżej 49 kierowców nieprawidłowość ta występuje z reguły tylko wtedy, gdy kierowcy przed ustaniem stosunku pracy celowo nie dokonują odczytów z tachografów cyfrowych lub nie oddają wykresówek.

Podkreślić jednak należy, że zarówno w stosunku do roku 2011, jak i 2010 – liczba stwierdzonych nieprawidłowości zmniejszyła się.

Odnutowany w 2012 r. spadek naruszeń związany jest głównie z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2012 r. znowelizowanych przepisów ustawy o transporcie drogowym, które rozszerzyły krąg osób odpowiedzialnych za wykonanie przewozu drogowego oraz przewidziały dotkliwsze kary grzywny dla kierowców. Zmiany spowodowały, że zarówno w interesie kierowców, jak i przedsiębior-

Wykres 35. Prowadzenie pojazdu, odpoczynki i przerwy – skala naruszeń przepisów



Źródło: dane PIP

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



Źródło: dane PIP

ców leży przestrzeganie przepisów o czasie prowadzenia pojazdów, przerw i odpoczynków.

Podkreślić również należy, że stwierdzone nieprawidłowości w większym zakresie dotyczą transportu krajowego niż międzynarodowego.

Naruszanie obowiązku odbierania przez pracodawcę oświadczenia od kierowcy o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 24 pkt 2 ustawy o czasie pracy kierowców) wynika z faktu, że znaczna część pracodawców,

nie zna bądź nie rozumie tego obowiązku. Pracodawcy mają szereg wątpliwości, a mianowicie:

- w jakim momencie odebrać oświadczenie i czy należy je aktualizować;
- czy *wymiar zatrudnienia* dotyczy wymiaru wynikającego z umowy o pracę u innego pracodawcy, czy faktycznej dziennej i tygodniowej liczby godzin pracy u innego pracodawcy;
- ponadto, określenie przeciętnej tygodniowej liczby godzin wykonywania przewozów lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy budzi wątpliwości w kwestii ustalenia okresu, z jakiego należy obliczyć przeciętną

Wykres 37. Czas pracy kierowców – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

tygodniową liczbę godzin pracy (niejasne jest też, czy chodzi o godziny planowane, czy rzeczywiście przepracowane).

W praktyce liczba godzin pracy może być różnicowana zarówno w poszczególnych dniach, jak i tygodniach, **co uniemożliwia – bez porozumienia z innym pracodawcą zatrudniającym tego samego kierowcę – zaplanowanie czasu pracy zgodnie z przepisami** (tj. aby tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie przekraczał przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym).

Naruszenia przepisów dotyczących maksymalnego dobowego wymiaru czasu pracy, jeżeli praca wykonywana jest w porze nocnej oraz zatrudnianie kierowców ponad dopuszczalny limit tygodniowego czasu pracy – przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, **są również wynikiem stosowanego powszechnie sposobu rozliczania i wynagradzania kierowców od przejechanych kilometrów lub przewiezionego ładunku**. Należy też zaznaczyć, iż o ile kierowcy wykonujący zadania przewozowe mają na uwadze nakazy i ograniczenia wynikające z rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15.03.2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego, mające zapewnić przestrzeganie przepisów dotyczących czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku, o tyle – ze względu na

brak wiedzy – nie stosują ww. przepisów wynikających z ustawy o czasie pracy kierowców.

Wskazywane przez pracodawców główne przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów to:

- **nieuczciwa konkurencja** w branży przewozów drogowych – pracodawca, który łamie przepisy o czasie pracy kierowców oraz czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i minimalnych odpoczynkach kierowców, skracając czas i koszt wykonywanych przewozów (zaniżanie stawek za fracht), a tym samym wymusza podobne postępowanie u innych pracodawców chcących utrzymać się na rynku przewozowym;
- **spowolnienie ekonomiczne** – niestabilna sytuacja w branży transportowej powoduje ograniczenia dotyczące stałego zatrudnienia kierowców; z kolei niedobór pracowników w okresach koniunktury gospodarczej prowadzi do naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu;
- **rosnące oczekiwania klientów, w tym wymuszanie na przewoźnikach naruszania przepisów** np. poprzez stosowanie wysokich kar umownych za niewywiązanie się kierowcy z dostarczenia towaru w wyznaczonym czasie;
- **problemy z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy** – doświadczonych kierowców w transporcie międzynarodowym;
- **nierespektowanie przepisów przez kierowców** w sytuacji, gdy przedsiębiorca nie ma bezpośredniego wpływu na działania kierowcy wykonującego kurs poza granicami kraju.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wskazują, iż najczęstszymi przyczynami stwierdzanych naruszeń pozostają:

- **oszczędzanie** przedsiębiorstw transportowych **na kosztach działalności; chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach finansowych,**
- **niewłaściwa organizacja pracy.**

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 506 decyzji, w wyniku których nałożyli **kary pieniężne** na łączną kwotę 2,6 mln zł (z uwzględnieniem ograniczeń dotyczących maksymalnej kwoty kary w odniesieniu do kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwie),
- ✓ skierowali do pracodawców 378 **wystąpień** z 820 wnioskami,

- ✓ wydali 30 **poleceń** ustnych,
- ✓ ukarali 68 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 78,3 tys. zł,
- ✓ wobec 42 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego,**
- ✓ do **sądu** skierowali 5 wniosków o ukaranie.

Oprócz działań kontrolnych prowadzona była także **kampania informacyjna** „Czas pracy a wypadki drogowe”. Informacje o kampanii zawarte są w **rozdziale VII Sprawozdania**.

Kontrole dotyczące omawianej problematyki będą kontynuowane przez Państwową Inspekcję Pracy w ramach realizacji „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2013–2014”.

V.

WYNIKI
KONTROLI
UJĘTYCH
W PLANIE
ROCZNYM

1. Podmioty lecznicze – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 248 kontroli w podmiotach wykonujących działalność leczniczą. Spośród nich 132 (53% skontrolowanych) prowadziły działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne, pozostałe zaś – działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. Skontrolowane podmioty zatrudniały ogółem blisko 65 tys. pracowników, w tym prawie 43 tys. kobiet. Ponadto w skontrolowanych podmiotach ponad 5,1 tys. osób pracowało na podstawie umów cywilnoprawnych. Usługi medyczne na rzecz skontrolowanych zakładów świadczyło 6,7 tys. podmiotów gospodarczych, w tym niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej oraz inne podmioty w ramach indywidualnej i specjalistycznej praktyki lekarskiej oraz indywidualnej praktyki pielęgniarstwa.

Wśród 248 skontrolowanych podmiotów wykonujących działalność leczniczą, 134 (54%) stanowiły publiczne zakłady opieki zdrowotnej (własność państwowa, samorządowa i mieszana), w tym 118 – samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej. Pozostałe podmioty (własność prywatna i mieszana) stanowili przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów *ustawy o swobodzie działalności gospodarczej* (42% skontrolowanych) oraz podmioty utworzone przez fundacje i stowarzyszenia oraz kościoły i związki wyznaniowe.

Problematyka zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem zawartej umowy badana była w 209 podmiotach. Inspektorzy pracy skontrolowali 2 850 **umów cywilnoprawnych**. Nieprawidłowości stwierdzono w ponad 9% skontrolowanych podmiotów i dotyczyły one 44 osób. 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 19 przypadkach (dotyczyły one techników rtg, pielęgniarek, lekarzy). W pozostałych przypadkach pracodawcy zawierali umowy zlecenia z własnymi pracownikami (lekarzami, pielęgniarkami, technikami rtg) 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.**

Przykładowo, podmiot leczniczy prowadzący działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia

zdrowotne zawierał z zatrudnionymi pielęgniarkami umowy zlecenia na czas określony, na następujące po sobie okresy miesięczne, których przedmiotem było wykonywanie usług medycznych. Pracownicy świadczyli pracę na podstawie umów o pracę w godzinach od 8.00 do 15.35, a następnie do 19.00 wykonywały te same czynności, w tym samym miejscu, na podstawie umowy zlecenia. W kolejnym podmiocie leczniczym inspektorzy ujawnili zawieranie z pielęgniarkami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę dodatkowych umów cywilnoprawnych, których przedmiotem była praca opiekuńcza, podczas gdy w rzeczywistości rodzaj wykonywanych czynności był tożsamy.

Przeprowadzone kontrole podmiotów leczniczych wykazały, że najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły **regulaminu pracy**, co ujawniano przede wszystkim w podmiotach niepublicznych. W 34 podmiotach pracodawcy nie ustalili systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych. Ponadto uchybienia polegały na nieokreśleniu pory nocnej, terminu wypłaty wynagrodzenia, sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, 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.

W ponad połowie skontrolowanych podmiotów, w większości niepublicznych, inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości dotyczące **pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia**. W 100 podmiotach leczniczych inspektorzy stwierdzili naruszenia dotyczące treści umów o pracę.

Kontrolując przestrzeganie przepisów o czasie pracy inspektorzy ujawnili (przede wszystkim w placówkach publicznych) niezachowanie obowiązującej pracowników **dobowej normy czasu pracy**. Uchybienia polegały głównie na dwukrotnym wykonywaniu pracy w tej samej dobie przez personel medyczny, tj. lekarzy, pielęgniarki, techników fizykoterapii, asystentki stomatologiczne, higienistki szkolne, rejestratorki. Stwierdzono również przypadki świadczenia pracy przez pracowników objętych 5-godzinną dobową normą czasu pracy (techników rtg i pielęgniarki) dwukrotnie w tej samej dobie, czy też powierzania „dyżurów pod telefonem”, w trakcie których pracownicy wykonywali pracę.

W ponad 26% skontrolowanych podmiotów leczniczych (głównie publicznych) stwierdzono nieprawidłowości związane z niezachowaniem obowiązującej pracowników **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. W większości przypadków dotyczyło to pielęgniarek. Ujawniono również przypadki **zatrudniania pracowników, objętych skróconą normą czasu pracy (tj. techników rtg i pielęgniarek), z przekroczeniem obowiązującej ich przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, tj. 25 godzin**.

W jednym z publicznych podmiotów leczniczych (działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne) powszechnie stosowaną praktyką było zatrudnianie pracowników, objętych skróconą normą czasu pracy do 5 godzin na dobę (pielęgniarek i techników rtg w pracowni badań naczyń i serca), z przekroczeniem obowiązującej ich normy dobowej czasu pracy (tj. po 7 lub 8 godzin na dobę) oraz z przekroczeniem obowiązującej ich przeciętnej normy tygodniowej czasu pracy. Ujawniono, że jedna z pracownic w 2012 r. przepracowała 401 godzin nadliczbowych.

W 208 podmiotach leczniczych inspektorzy pracy skontrolowali ewidencję czasu pracy ponad 5,2 tys. pracowników, którzy wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych. W 11 podmiotach (tj. w ponad 5% skontrolowanych) ujawniono przypadki zatrudniania pracowników **powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu**.

Inspektorzy pracy ujawnili również w 11 podmiotach leczniczych (na 193 skontrolowane) zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych powyżej **dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym**, tj. 150 godzin lub innej liczby godzin, ustalonej zgodnie z art. 151 § 1 Kp.

W prawie 25% skontrolowanych podmiotów, w większości publicznych i wykonujących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, pracodawcy nie zapewnili pracownikom odpoczynku dobowego, a w ponad 13% – tygodniowego.

Stwierdzono również przypadki niezapewnienia **pracownikom pełniącym dyżury medyczne** (w podmiotach leczniczych wykonujących działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne) co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru.

Kontrole ujawniły również występujące nadal przypadki wykonywania przez pracowników podmiotów leczniczych (prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne) **ciągłej pracy w tym samym miejscu i tego samego rodzaju, na podstawie kilku stosunków prawnych**, w tym umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem zewnętrznym lub umów zawartych z jednoosobowymi praktykami lekarskimi bądź pielęgniarskimi prowadzonymi przez tych pracowników.

Ujawniono m.in., iż lekarze świadczyli pracę w tym samym podmiocie na podstawie umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej zawartej z innym, niepublicznym podmiotem leczniczym, nieprzerwanie przez 31 do 72 godzin, a w jednym przypadku nawet 127 godzin bez wymaganego odpoczynku. W jednym z podmiotów stwierdzono przypadki świadczenia pracy przez lekarzy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności na podstawie dwóch stosunków prawnych (umowa o pracę oraz umowa zlecenia z podmiotem niepublicznym – na pełnienie dyżurów) łącznie przez 55 godzin, z dwoma 35-minutowymi przerwami.

W 69 podmiotach leczniczych wykonujących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne inspektorzy pracy badali problematykę przestrzegania przepisów dotyczących **klauszuli opt-out**. W prawie 12% skontrolowanych ujawnili nieprawidłowości, które polegały na zatrudnianiu lekarzy powyżej przeciętnie 48 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym, pomimo niewyrażenia zgody na takie zatrudnienie. Ujawniono również, że zgody na takie zatrudnienie uzyskiwane były od pracowników w trakcie okresu rozliczeniowego.

W prawie 22% skontrolowanych w tym zakresie podmiotów leczniczych inspektorzy pracy stwierdzili naruszenia przepisów dotyczących **regulaminu wynagradzania (układu zbiorowego pracy)**, polegające na nieustaleniu bądź ustaleniu niezgodnie z przepisami prawa określonych składników wynagrodzenia.

W sferze należności pracowniczych najczęściej naruszane były przepisy dotyczące **wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** (nieprawidłowość ta wystąpiła przede wszystkim w podmiotach publicznych).

Różnego rodzaju nieprawidłowości związane z **wypłatą wynagrodzenia za pracę** inspektorzy stwierdzili w prawie 20% skontrolowanych podmio-

tów leczniczych, przy czym w 10 z nich stwierdzili niewypłacenie wynagrodzenia 22 pracownikom. Ponadto w ok.12% skontrolowanych podmiotów leczniczych ujawniono naruszenia przepisów prawa pracy przy dokonywaniu **potrąceń z wynagrodzenia**.

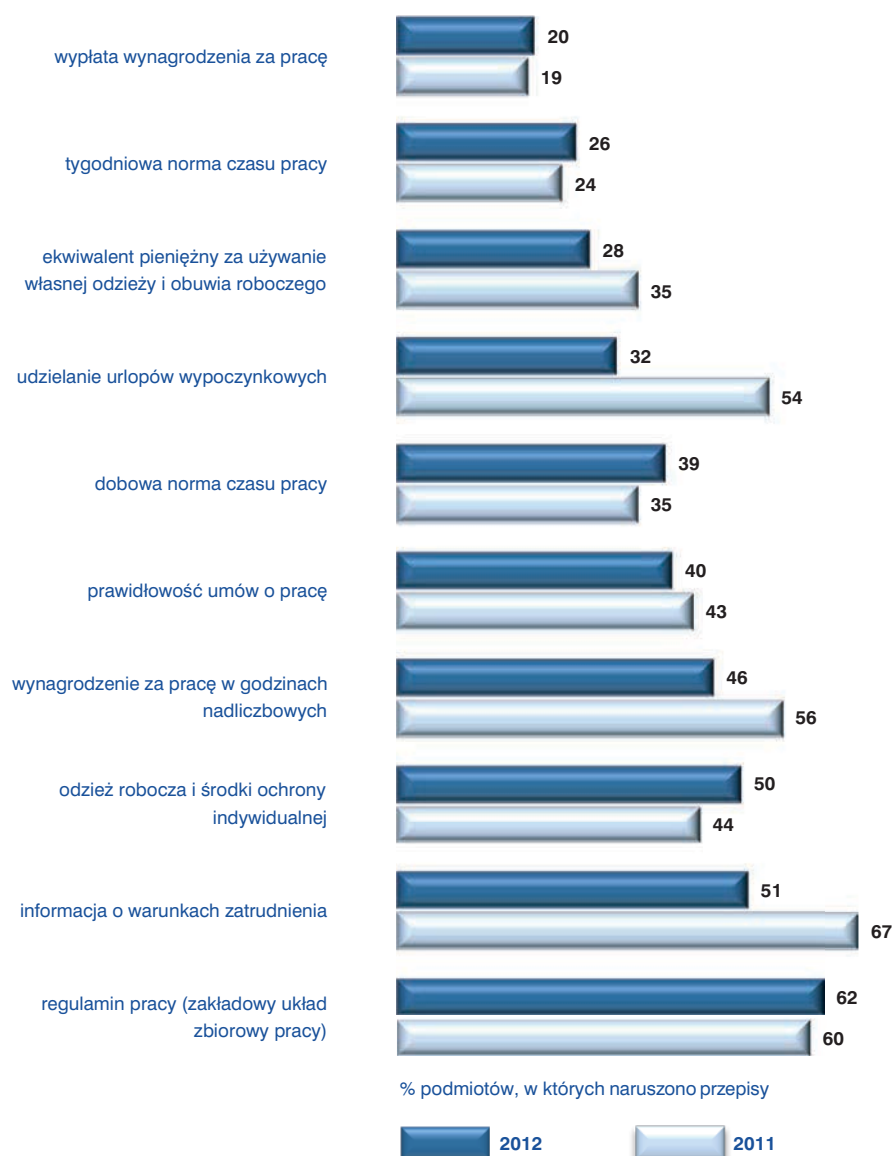
Kolejne nieprawidłowości (w ponad 12% skontrolowanych podmiotów leczniczych wykonujących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne) dotyczyły niewypłacenia bądź zaniżenia **wynagrodzenia za pełnione dyżury medyczne**.

Kontrolujący stwierdzili również w około 9% skontrolowanych podmiotów leczniczych nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (dotyczyły 280 pracowników).

Ujawniono również niewypłacenie 2 049 pracownikom **ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego**, 478 pracownikom zaś pracodawcy zaniżyli jego wysokość.

Wskazać należy, że **w trakcie kontroli pracodawcy wypłacili 835 pracownikom należne wynagrodzenia** za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 248,2 tys. zł, co nie

Wykres 38. Podmioty lecznicze – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

wymagało już kierowania przez inspektorów pracy wniosków i poleceń.

Wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania prawa w podmiotach leczniczych **nie uległ istotnej poprawie, a w niektórych obszarach nawet pogorszył się w stosunku do 2011 r.** Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły zarówno publicznych zakładów opieki zdrowotnej, jak i przedsiębiorców (niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej) oraz podmiotów utworzonych przez fundacje i stowarzyszenia, kościoły i związki wyznaniowe.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 554 **decyzje** w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 3 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
- ✓ wydali 150 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 756 tys. zł,
- ✓ skierowali do pracodawców 252 **wystąpienia** z 2 162 wnioskami,
- ✓ wydali 72 **polecenia** ustne,
- ✓ ukarali 51 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 57 tys. zł,
- ✓ wobec 98 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 2 wnioski o ukaranie,
- ✓ w 2 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W ocenie kontrolujących jedną z najczęściej występujących **przyczyn** naruszeń przepisów poza staje **nieznajomość regulacji prawnych lub błędna ich interpretacja** przez kierownictwo podmiotów oraz pracowników zajmujących się sprawami kadrowo-płacowymi. Niejasność i niespójność niektórych przepisów zawartych w *ustawie o działalności leczniczej* i Kodeksie pracy czyni je mało zrozumiałymi i powoduje trudności w stosowaniu. Dotyczy to w szczególności niewypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę z naruszeniem kwoty wolnej od potrąceń. Podkreślić należy, że prawidłowość obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest integralnie związana z problemem rozliczania czasu pracy pracowników. Niewłaściwe ustalenie liczby przepracowanych godzin nadliczbowych automatycznie powodowało zaniżenie z tego tytułu wynagrodzenia. Niewłaściwa metoda i pomyłki w obliczaniu świadczeń pieniężnych były przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie obliczania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, należnego wynagrodzenia za dyżur medyczny. Najwięcej **wątpliwo-**

ści pracodawców przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub za czas dyżuru medycznego budziło pojęcie „normalnego” wynagrodzenia, w skład którego powinny wchodzić wszystkie otrzymywane przez pracownika stale i systematycznie składniki wynagrodzenia. Wśród innych przyczyn należy wymienić **wadliwe źródła prawa wewnątrz-kładowego**. Nieprawidłowe zapisy regulaminu wynagradzania miały wpływ na naliczanie świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.

Częstą przyczyną naruszeń jest też **brak właściwego nadzoru** ze strony kadry kierowniczej nad osobami kierującymi poszczególnymi komórkami organizacyjnymi, których obowiązkiem jest m.in. prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, planowanie i rozliczanie czasu pracy podległego personelu. W wielu podmiotach kontrolujący ujawnili świadome łamanie przepisów prawa. W ocenie kontrolujących, wśród przyczyn stwierdzonego stanu rzeczy znajdują się także **względy ekonomiczne**, tj. dążenie do obniżania kosztów działalności podmiotu, w tym oszczędzanie na kosztach pracy poprzez zmniejszanie zatrudnienia, jak również, w niektórych rejonach, **nasilające się braki kadrowe pracowników medycznych** w grupach zawodowych lekarzy, pielęgniarek, techników rtg. Ujawnione nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych wynikają również z ograniczenia zatrudnienia w niektórych grupach zawodowych.

W ocenie pracodawców (poza brakami kadrowymi personelu medycznego) przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są niewystarczające środki finansowe na działalność statutową podmiotów, co wymusza konieczność poszukiwania oszczędności.

Ujawniony stan przestrzegania przepisów prawa pracy wskazuje na potrzebę kontynuowania kontroli w podmiotach wykonujących działalność leczniczą. Niezwykle istotne jest także upowszechnianie wiedzy z zakresu prawa pracy w podmiotach leczniczych – w ramach różnego rodzaju działań promocyjnych. Rodzaj ujawnionych nieprawidłowości, jak również ich przyczyny, wskazują bowiem na brak dostatecznej wiedzy zarówno u kierowników komórek organizacyjnych, jak i zarządzających podmiotami leczniczymi.

Jednocześnie przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole wskazują na **potrzebę 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 odpoczynku;

- jednoznacznego wskazania w *ustawie o działalności leczniczej*, że czas pozostawiania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych nie może naruszać prawa do odpoczynku.

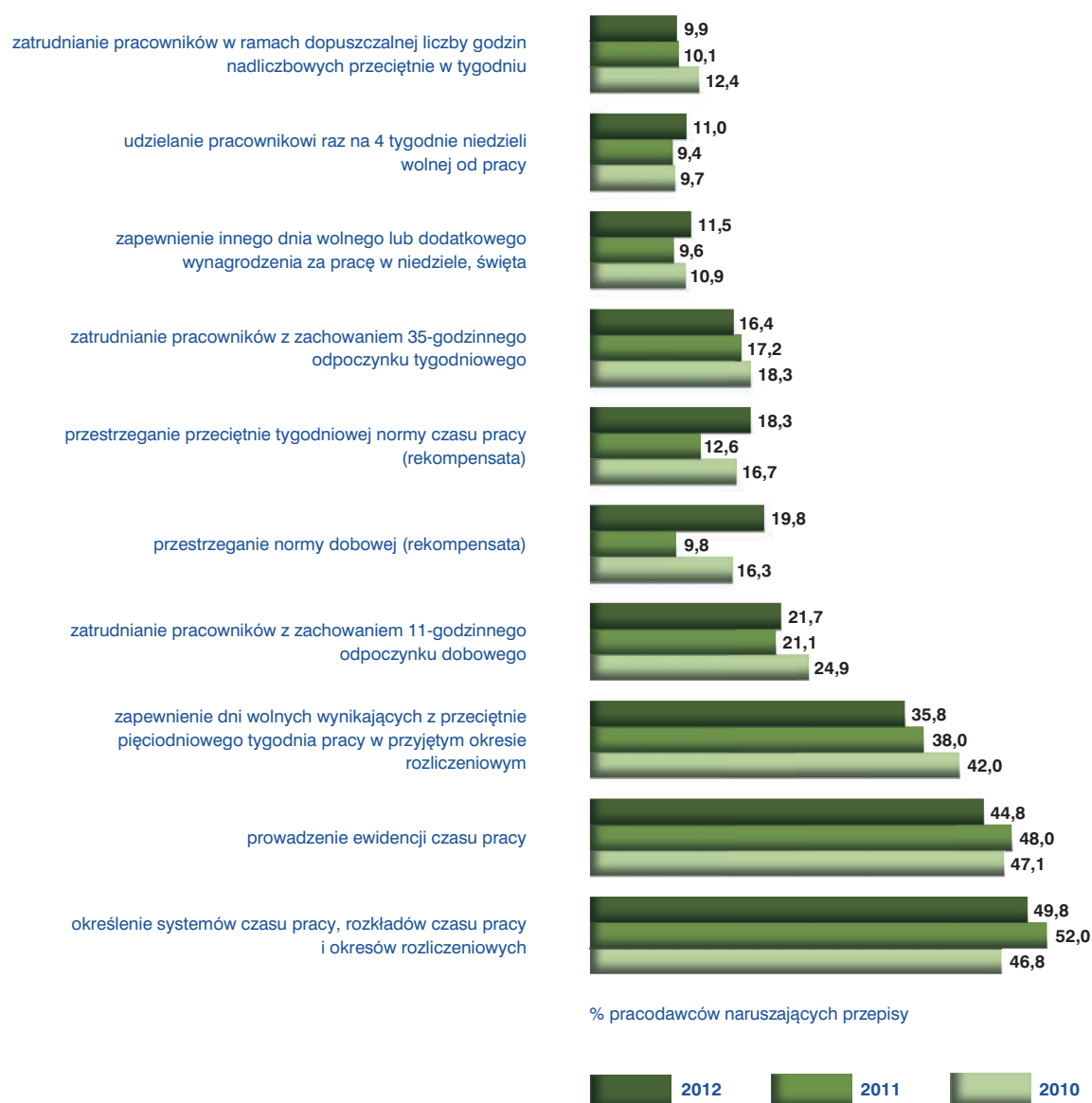
2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy w podmiotach należących do sektora bankowego oraz zakładach innych branż

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1 627 kontroli dotyczących czasu pracy w zakładach różnych branż, w tym 131 kontroli w podmio-

tach prowadzących działalność w sektorze bankowym. Kontrole te objęły łącznie 1 596 podmiotów (w tym 128 banków) zatrudniających łącznie ponad 167 tys. pracowników (w tym przeszło 69 tys. kobiet i 714 młodocianych).

Podobnie jak w latach 2010–2011 (w trakcie których prowadzone były kontrole dotyczące czasu pracy w zakładach różnych branż), najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie dotyczącym obowiązku określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu – systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów roz-

Wykres 39. Odsetek pracodawców naruszających przepisy o czasie pracy



Źródło: dane PIP

liczeniowych (w 2010 r. ten rodzaj nieprawidłowości stwierdzono u 46,8% kontrolowanych pracodawców, w roku 2011 – u 52%).

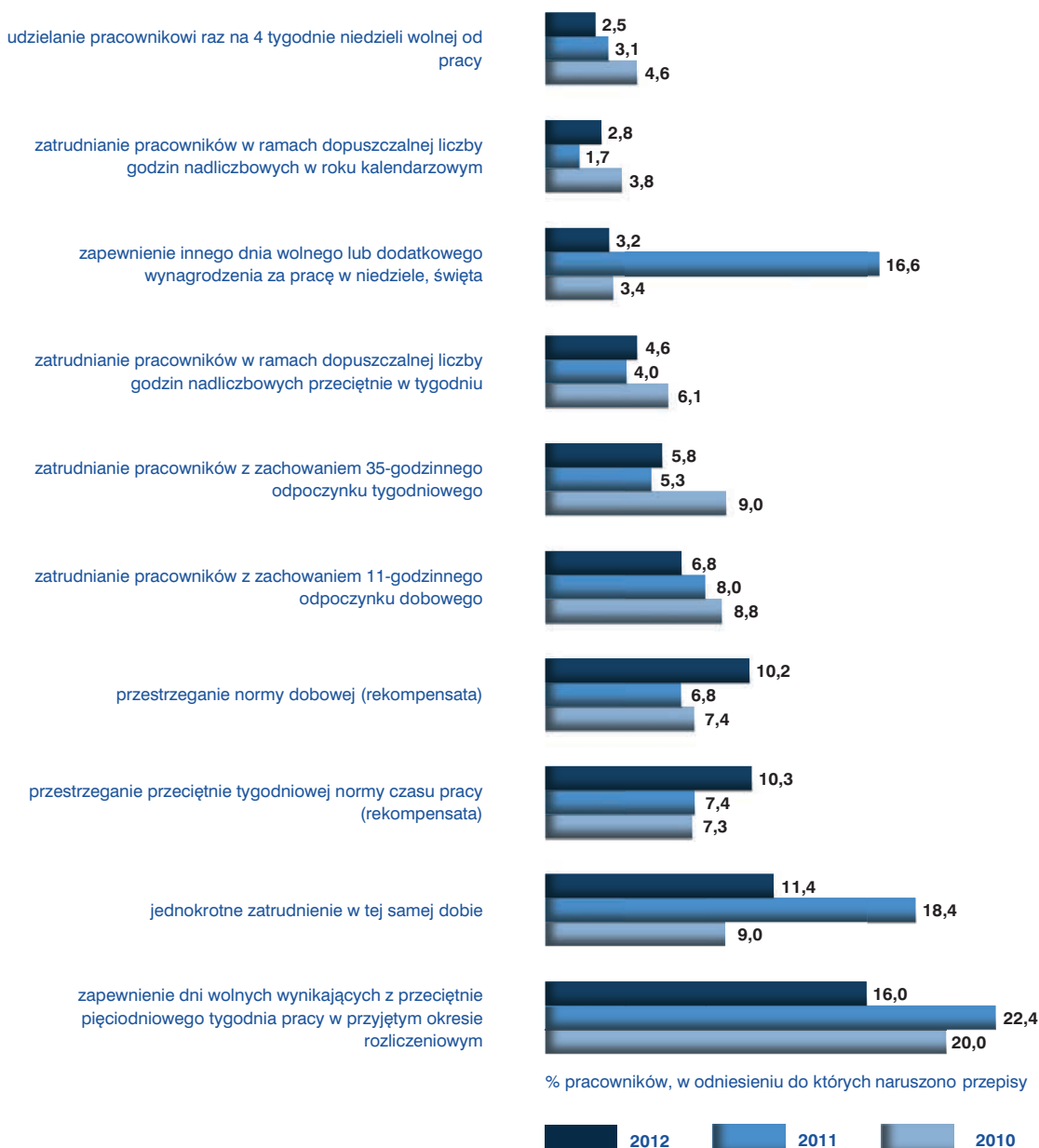
Niepokoici utrzymująca się na wysokim poziomie skala nieprawidłowości w zakresie prowadzenia **ewidencji czasu pracy**, ponieważ przekłada się to na prawidłowość ustalania wynagrodzenia pracownika i innych przysługujących mu świadczeń związanych z pracą. Odsetek pracodawców, u których stwierdzono naruszenia przepisów w tej kwestii, pomimo nieznacznej poprawy, ciągle jest znaczący.

Pracodawcy i osoby reprezentujące pracodawców jako przyczyny nieprawidłowości wskazują najczęściej czynniki od nich niezależne, które utrudniają bądź uniemożliwiają im przestrzeganie przepisów i jednocześnie, w ich ocenie, zwalniają z odpowiedzialności za łamanie prawa pracy.

Według pracodawców przyczyny nieprawidłowości są następujące:

- zła kondycja finansowa zakładu pracy, która jest spowodowana w szczególności niewywiązywaniem się kontrahentów z zawartych umów

Wykres 40. Odsetek pracowników, wobec których naruszono przepisy o czasie pracy



Źródło: dane PIP

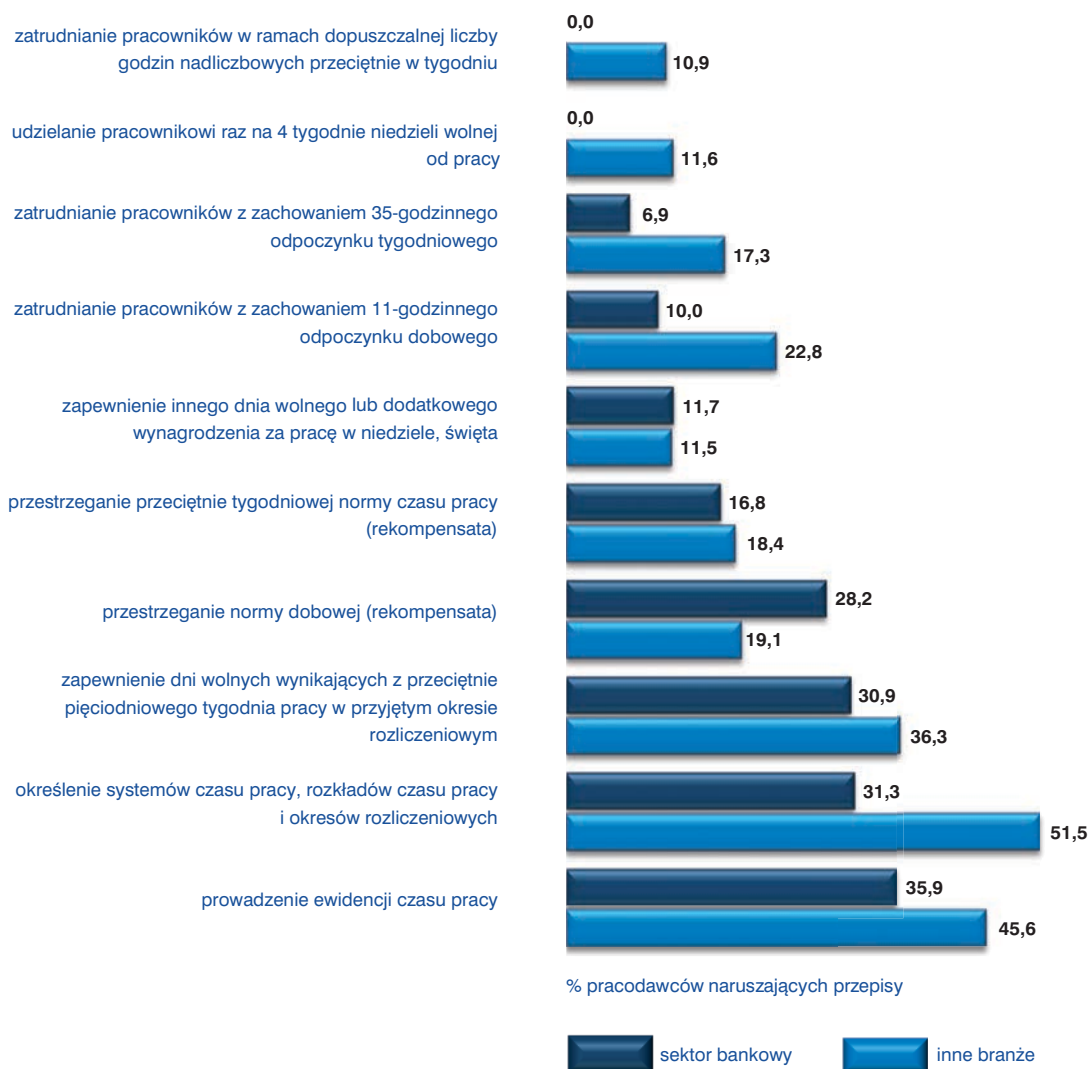
handlowych i wydłużonymi terminami płatności;

- wysokie koszty zatrudniania pracowników;
- nieracjonalność przepisów prawa pracy, które nakładają na pracodawców zbyt dużo obowiązków, powodują zwiększenie biurokracji i powstawanie dodatkowych zbędnych kosztów;
- niewłaściwe działania pracowników, którzy dowolnie zmieniają godziny pracy;
- niejasność i niespójność niektórych przepisów, skomplikowane regulacje prawne dotyczące czasu pracy, w szczególności jego rozliczania;
- nieprawidłowa praca firm zewnętrznych prowadzących sprawy kadrowo-płacowe.

Natomiast **zdaniem inspektorów pracy, przyczynami** występujących nieprawidłowości są:

- dążenie do obniżania kosztów działalności, w tym oszczędzanie na kosztach pracy poprzez zmniejszanie zatrudnienia;
- przyjęcie jako priorytet działań zmierzających do realizacji celów ekonomicznych z marginalnym traktowaniem spraw pracowniczych;
- świadome naruszenia przepisów prawa pracy;
- niewystarczająca znajomość przepisów prawa przez pracodawców, w szczególności w zakresie zmian w stanie prawnym;
- brak należytej staranności przy prowadzeniu dokumentacji z zakresu prawa pracy;

Wykres 41. Odsetek pracodawców naruszających przepisy o czasie pracy w sektorze bankowym i zakładach innych branż

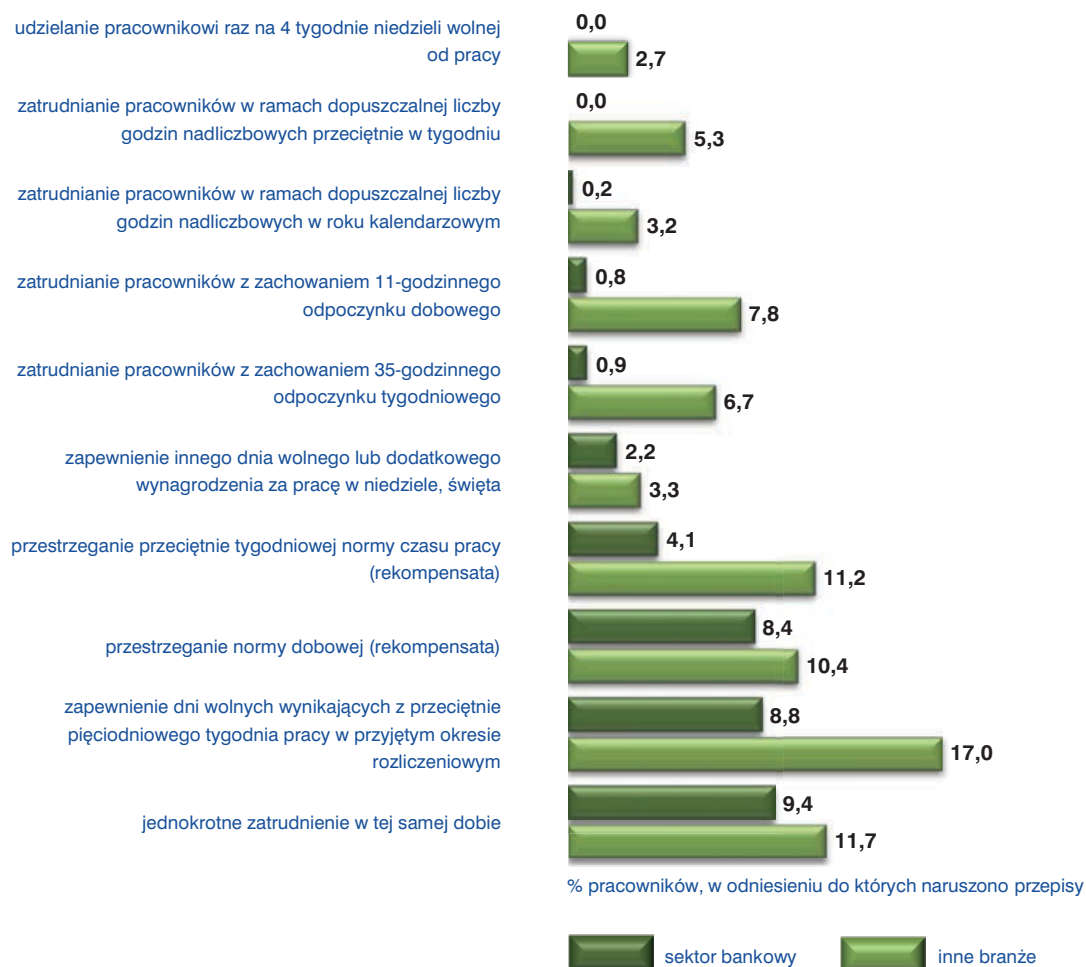


Źródło: dane PIP

- wadliwie skonstruowane źródła prawa wewnątrzzakładowego, w szczególności przyjęcie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych niedostosowanych do rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej;
- niewłaściwa interpretacja przepisów prawa pracy, w szczególności w kwestii planowania i rozliczania czasu pracy;
- brak właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej nad osobami, których obowiązkiem jest m.in. planowanie i rozliczanie czasu pracy podległego personelu oraz przerzucanie odpowiedzialności i zadań organizacyjnych dotyczących spraw pracowniczych na firmy zewnętrzne świadczące usługi kadrowo-płacowe.

Należy przy tym zaznaczyć, że tendencja do ograniczania kosztów działalności związanej z zatrudnianiem pracowników, poprzez utrzymanie niskiego stanu zatrudnienia oraz świadome naruszanie przepisów, występuje zarówno w małych, jak i dużych zakładach. Pracodawcy w pierwszej kolejności starają się **obniżyć koszty zatrudnienia, głównie poprzez redukcję etatów**, co z kolei prowadzi do konieczności zapewnienia normalnego funkcjonowania zakładu przy zmniejszonej obsadzie personalnej. Ten stan jest przyczyną niezapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak i konieczności **wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych**, w tym powyżej limitu przeciętnie

Wykres 42. Odsetek pracowników, wobec których naruszono przepisy o czasie pracy w sektorze bankowym i zakładach innych branż



Źródło: dane PIP

tygodniowego i w roku kalendarzowym, czy też z naruszeniem przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Warto też zwrócić uwagę na **niewystarczającą znajomość prawa pracy, która stanowi istotną przyczynę naruszeń przepisów o czasie pracy w małych zakładach**, gdzie brak jest wyspecjalizowanych komórek kadrowych i niekiedy część spraw pracowniczych zostaje przekazana firmom zewnętrznym. Osoby prowadzące te firmy uzupełniają i aktualizują swoją wiedzę, ale przede wszystkim w zakresie niezbędnym do prowadzenia podstawowej działalności księgowo-rachunkowej, natomiast prawo pracy traktowane jest jako zagadnienie marginalne. W dużych i średnich zakładach, w których wydzielono komórki kadrowe, przyczyn nieprawidłowości należy szukać zarówno po stronie niewłaściwego przygotowania niższej kadry kierowniczej, nieposiadającej należytej wiedzy potrzebnej do prawidłowego organizowania czasu pracy podległych pracowników, jak i po stronie kierowników wyższego szczebla, zobowiązanych do bieżącego i stałego nadzoru nad prawidłowością sporządzanych dokumentacji.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 16 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 258,5 tys. zł,
- ✓ skierowali do pracodawców 1 317 **wystąpień** z 4 544 wnioskami (w tym 103 wystąpienia z 320 wnioskami do pracodawców z sektora bankowego),
- ✓ wydali 58 **poleceń** ustnych,
- ✓ ukarali 418 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 512 tys. zł (w tym 16 mandatów na kwotę 20,8 tys. zł dot. sektora bankowego),
- ✓ wobec 250 osób (w tym 21 z sektora bankowego) zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 35 wniosków o ukaranie.

Podsumowując wyniki kontroli należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy w kontrolowanych podmiotach nadal nie jest zadowalający. Uzasadnione jest kontynuowanie kontroli w tym zakresie, a także prowadzenie działań promocyjnych wpływających na poszerzenie znajomości przepisów oraz ich właściwe interpretowanie. Biorąc jednak pod uwagę, że jedną ze zidentyfikowanych przyczyn powstawania nieprawidłowości jest niejasność i niespójność przepisów o czasie pracy, konieczne wydaje się dokonanie zmian legislacyjnych.

3. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy

A. Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w zakładach różnych branż

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 9 200 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 8 728 podmiotach. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie prawie 645 tys. pracowników, w tym 214,8 tys. kobiet i 3,2 tys. młodocianych.

Spośród skontrolowanych w tym zakresie pracodawców, 17% nie wypłacało pracownikom **wynagrodzenia za pracę**. Odsetek skontrolowanych pracodawców, którzy nie przestrzegali **terminu wypłaty wynagrodzenia** wyniósł 20%. Niewypłacenie **wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** oraz należnego **ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy** stwierdzono odpowiednio u 31% i 30% pracodawców, u których badano dane zagadnienie. U 26% stwierdzono niewypłacenie **odprawy** z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, u 11% niewypłacenie **odszkodowania** za skrócony okres wypowiedzenia, zaś u 20% dodatkowego wynagrodzenia za pracę **w porze nocnej**.

Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że bardzo często **zaległości w wypłacie wynagrodzeń sięgają kilku miesięcy**, a pierwotne uchybienia w zakresie terminowości wypłat poszczególnych składników wynagrodzenia przeradzają się w zjawisko niewypłacania wynagrodzeń w ogóle. Sytuacja ta powodowana jest w znacznej mierze problemami finansowymi, z którymi borykają się pracodawcy. Walka o utrzymanie się na zdestabilizowanym rynku przy długotrwałym niedoborze środków pieniężnych skłania pracodawców do szukania różnych – nie zawsze zgodnych z prawem – sposobów realizacji obowiązku wypłaty należnych pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Podobnie jak w latach poprzednich, **brak środków finansowych jest wskazywany przez pracodawców jako główna przyczyna ujawnionych naruszeń** w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy. Trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy tłumaczą kryzysem gospodarczym, wciąż rosnącymi kosztami pracy oraz wzrostem innych obciążeń fiskalno-prawnych (np. podwyższenie składki na ubezpieczenie rentowe leżące po stronie płatnika), czy daleko

idącymi ograniczeniami w możliwości pozyskiwania nowych źródeł finansowania działalności (m.in. w wyniku zaostrzenia polityki kredytowej). Wskazują też na znaczne opóźnienia w realizacji zobowiązań przez kontrahentów, jak również trudności w wyegzekwowaniu należności za zrealizowane zobowiązania. O ile w wielu przypadkach twierdzeniom tym nie sposób odmówić wiarygodności, to – biorąc pod uwagę fakt, iż jeszcze w czasie trwających kontroli niektórzy pracodawcy regulowali zaległości wobec swoich pracowników – nie zawsze opóźnienia w rozliczeniach z kontrahentami były rzeczywistą przyczyną nieprawidłowości dotyczących wypłaty wynagrodzeń. Wydaje się bowiem, że **nadal część pracodawców traktuje należności pracownicze jako zadłużenie drugiej kategorii, pierwszeństwo przyznając podmiotom gospodarczym, z którymi współpracuje.**

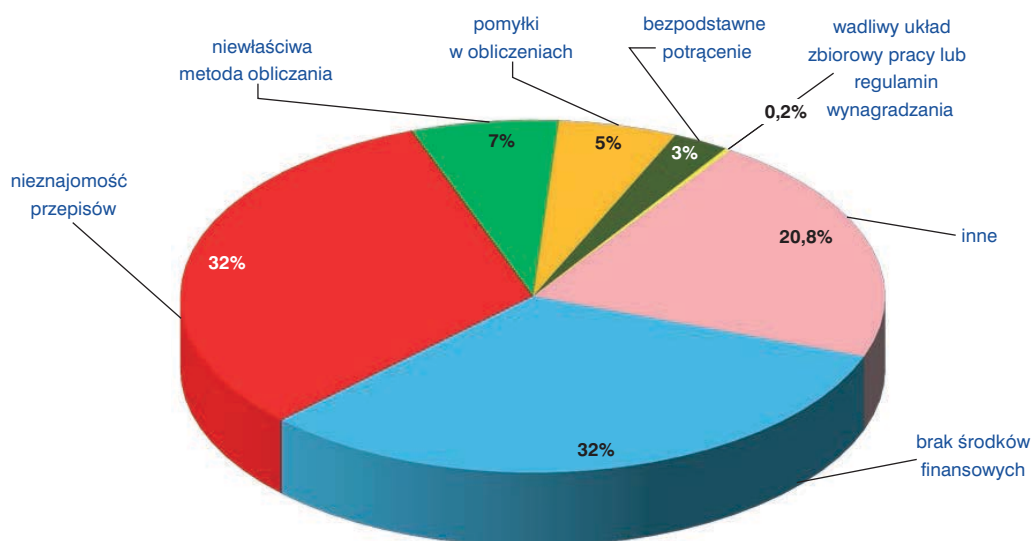
Wymaga podkreślenia, iż często, oprócz zaległości względem pracowników, pracodawcy posiadają znaczne zaległości z tytułu nieodprowadzonych składek na ubezpieczenie społeczne czy podatków. Wówczas niejednokrotnie, zamiast wypłacać świadczenia należne pracownikom, pracodawcy przeznaczają środki pieniężne, którymi dysponują, na inne zobowiązania, co pozwala na przetrwanie przejściowych trudności finansowych bez konieczności pozyskiwania środków poprzez sprzedaż majątku trwałego firmy.

Terminowe regulowanie innych zobowiązań, niż należności ze stosunku pracy, chroni pracodawcę przed koniecznością zapłaty wysokich odsetek za zwłokę, podczas gdy niewypłacenie wynagrodzeń w terminie nie obliuguje do naliczenia odsetek, tych bowiem pracownicy mogą dochodzić jedynie na drodze postępowania sądowego. Tymczasem kontrole PIP wskazują, że w przypadku uzyskania przez pracowników należnych świadczeń, najczęściej rezygnują oni z dochodzenia prawa do odsetek.

W dalszym ciągu pracodawcy dysponujący kwotą niższą niż suma wierzytelności pracowniczych decydują się na wypłatę wynagrodzenia w ratach, zaspokajając roszczenia pracowników jedynie w granicach wynagrodzenia zasadniczego, bądź odsuwają w czasie realizację zobowiązań wobec byłych lub nieobecnych pracowników. **Łamanie praw pracowniczych rzadko spotyka się ze sprzeciwem osób poszkodowanych, którzy przyzwalają na te praktyki z obawy przed utratą pracy.** Gotowość złożenia skargi lub dochodzenia roszczeń na drodze sądowej pojawia się z reguły w chwili definitywnego rozstania z pracodawcą.

Przeprowadzone kontrole wskazują, iż częstą **przyczyną** nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy **jest także nieznanie obowiązujących prze-**

Wykres 43. Przyczyny naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy



Źródło: dane PIP

pisów. Natomiast znacznie rzadziej powodem niewypłacenia świadczenia w należnej wysokości były **niewłaściwe metody naliczania świadczeń** lub pomyłki w obliczeniach. Pracodawcy coraz częściej korzystają z **outsourcingu**, co z jednej strony pozwala skoncentrować się na procesach zarządczych, z drugiej jednak prowadzi do powierzania kwestii kadrowo-płacowych biur rachunkowym, specjalizującym się nie w sprawach pracowniczych, a raczej podatkowych czy związanych z ubezpieczeniami społecznymi. Nierzadko pracownicy tych podmiotów nie znają zasad obliczania świadczeń pracowniczych bądź też bazują na nieaktualnych przepisach. Należy też zwrócić uwagę na narastający problem korzystania przez pracodawców z kadrowo-płacowych programów komputerowych zawierających błędy lub nieaktualizowanych.

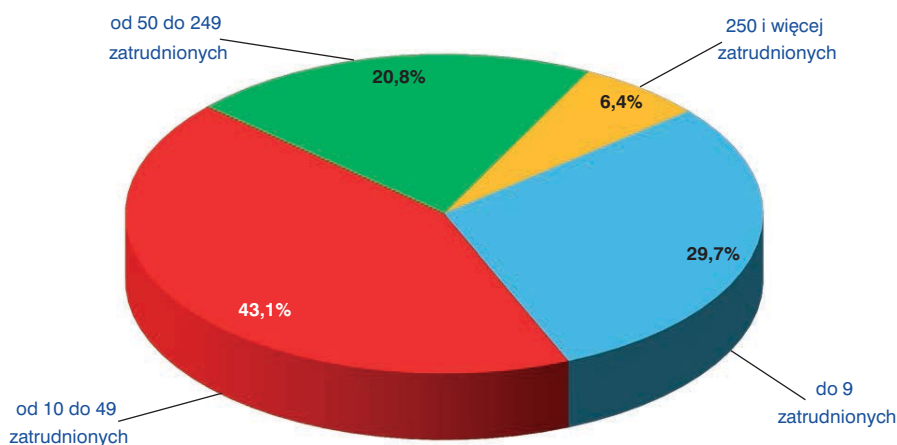
Przyczyną nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli jest również **nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy**. Pracodawcy podejmują ryzyko ewentualnych konsekwencji wykroczeniowych z tego tytułu, licząc na korzyści wynikłe z niewypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe czy dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 5 426 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę ponad 109,5 mln zł,
- ✓ skierowali do pracodawców 8 693 **wystąpienia** z 12 763 wnioskami,
- ✓ wydali 602 **polecenia** ustne,
- ✓ ukarali 2 150 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 2,7 mln zł,
- ✓ wobec 1 094 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 533 wnioski o ukaranie,
- ✓ w 16 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Zdarza się, że stwierdzone nieprawidłowości są usuwane już w trakcie kontroli (o ile pracodawca dysponuje środkami pieniężnymi, a świadczenia nie wypłacono z powodu nieznamośności przepisów lub zaniżono w następstwie pomyłek w obliczaniu czy błędnej interpretacji przepisów). W takich przypadkach pracodawcy, a częściej służby kadrowo-finansowe, bardzo chętnie korzystają z **poradnictwa** Państwowej Inspekcji Pracy. Niebagatelnym efektem tych porad jest podniesienie poziomu wiedzy w zakresie prawidłowego naliczania świadczeń pieniężnych przez osoby do tego zobowiązane, co powinno procentować w przyszłości mniejszą liczbą naruszeń.

Wykres 44. Struktura decyzji płacowych – wg wielkości zakładów



Źródło: dane PIP

Wciąż aktualny pozostaje postulat **doprecyzowania najbardziej niejednoznacznych przepisów**, rodzących wątpliwości i rozbieżne interpretacje, których rozstrzygnięcie wymaga odwołania do orzecznictwa Sądu Najwyższego; dotyczy to w szczególności określenia terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, zwłaszcza ekwiwalentu za urlop, w razie rozwiązania umowy o pracę, czy zdefiniowania pojęcia „normalne” wynagrodzenie w aspekcie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Trzeba podkreślić, że skomplikowane i mało klarowne metody naliczania poszczególnych świadczeń (zwłaszcza w przypadku godzin nadliczbowych, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy czy ekwiwalentu za urlop) sprawiają, iż nie tylko pracodawcy mają problem z ustaleniem kwot należnych pracownikom, ale też sami uprawnieni nie są w stanie, nie dysponując fachową wiedzą, określić rozmiaru własnych wierzytelności względem podmiotu zatrudniającego.

Dążąc do poszerzenia wiedzy osób odpowiedzialnych za sprawy kadrowo-płacowe oraz poprawy jakości dokumentacji związanej z rozliczaniem pracowników, konieczna jest dalsza popularyzacja przepisów prawa pracy, zwłaszcza wśród pracodawców niekorzystających z usług profesjonalnych kadr oraz twórców programów kadrowo-płacowych.

Jak już wyżej zaznaczono, liczba przeprowadzonych w roku sprawozdawczym kontroli ukierunkowanych na problematykę świadczeń pracowniczych wyniosła ponad 9 tys., przy czym 50% z nich wiązało się jednocześnie z badaniem zgłoszonej skargi. Fakt ten jest powodem nieporównywalności uzyskanych danych statystycznych z danymi z lat poprzednich (dla przykładu: w 2011 r. przeprowadzono 1,4 tys. takich kontroli, z których prawie 70% dotyczyło zgłoszonych skarg). Niemniej, **analiza danych ze wszystkich kontroli przeprowadzonych w omawianym okresie** (zarówno kompleksowych, jak i realizowanych w ramach rutynowej działalności inspekcyjnej, a dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń) pozwala na stwierdzenie, że skala naruszeń w tym obszarze utrzymuje się na niepokojąco wysokim poziomie.

Wykres 45. Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń w latach 2010–2012



Źródło: dane PIP

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

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 154 kompleksowe kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy u 150 pracodawców należących do sektora bankowego. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie ponad 45,2 tys. pracowników, w tym ponad 34,8 tys. kobiet.

Najczęściej występującą nieprawidłowość u skontrolowanych pracodawców z sektora bankowego stanowiło **niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej**, m.in. w następstwie powrotu do pracy w tej samej dobie. Jed-

nym z powodów takiego stanu było pokrywanie się harmonogramowych godzin pracy pracownika z godzinami otwarcia placówki bankowej, podczas gdy pracownik faktycznie dłużej pozostawał w dyspozycji pracodawcy z uwagi na czynności związane z rozpoczęciem lub zakończeniem pracy banku. Ponadto **naruszenia normy dobowej wynikały z konieczności zmiany miejsca wykonywania pracy (placówki) w poszczególnych dniach tygodnia, dla których ustalono różne godziny otwarcia**. Świadczy to o nieznajomości przepisów prawa pracy w zakresie ustalania dobowego wymiaru i rozkładu czasu pracy pracowników oraz definicji doby pracowniczej, szczególnie w sytuacji gdy prowadzona ewidencja czasu pracy wskazuje na wykonywanie pracy w tej samej dobie pracowniczej.

Należy zwrócić uwagę na **znikomą liczbę przypadków niewypłacenia wynagrodzenia w kontrolowanych podmiotach sektora bankowego**

Wykres 46. Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń w sektorze bankowym – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

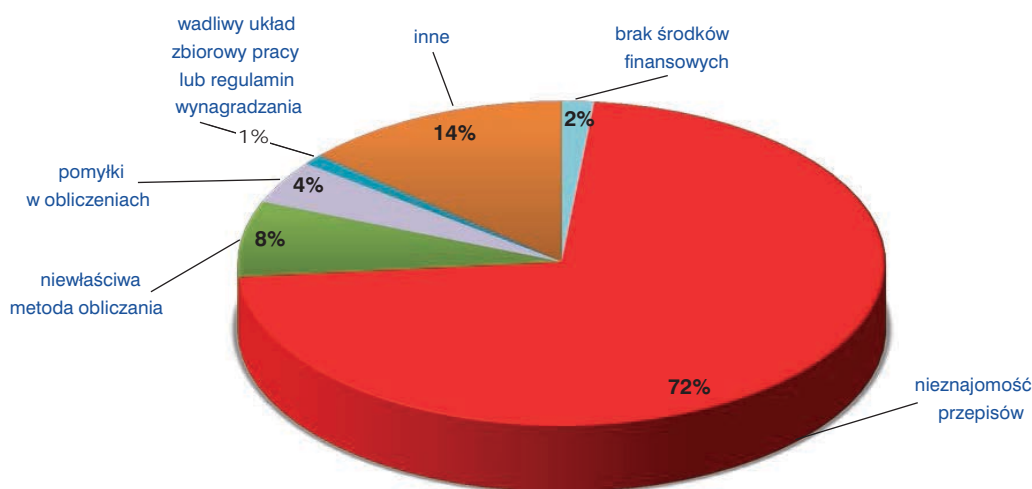
Zagadnienia objęte kontrolą	% pracodawców, u których w 2012 r. stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów	
	sektor bankowy	inne podmioty
Wyплата wynagrodzenia	1	17
Wyплата wynagrodzenia w terminie	6	20
Wyплата wynagrodzenia w wysokości co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę	1	3
Wyплата wynagrodzenia w prawidłowej wysokości	8	9
Potrącenia z wynagrodzenia	12	10
Wyплата wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	33	31
Wyплата wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w terminie i w prawidłowej wysokości	26	14
Wyплата dodatku za pracę w porze nocnej	26	20
Wyплата dodatku za pracę w niedziele i święta	14	10

Źródło: dane PIP

(nieprawidłowość tę stwierdzono jedynie w odniesieniu do 0,2% skontrolowanych w tym zakresie pracowników banków, w porównaniu z 20% pracowników skontrolowanych w tym zakresie u pracodawców spoza sektora bankowego). Wydaje się zatem, iż skutki kryzysu gospodarczego nie miały wpływu na stopień realizacji przez te podmioty obowiązków dotyczących wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych. Potwierdza to

fakt, iż niemal w ogóle skontrolowani pracodawcy nie wskazywali złej sytuacji ekonomicznej jako przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości. **Większość uchybień była wynikiem niezajomości przepisów przez osoby realizujące obowiązki kadrowo-płacowe** w kontrolowanych podmiotach. Tę przyczynę wskazywano najczęściej w aspekcie niewywiązywania się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadlicz-

Wykres 47. Przyczyny naruszeń przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w sektorze bankowym



Źródło: dane PIP

bowych w należytą wysokość, zwłaszcza z tytułu podejmowania pracy w tej samej dobie pracowniczej. Z kolei błędne naliczanie wynagrodzenia urlopowego wynikało m.in. z nieuwzględniania w podstawie świadczenia zmiennych składników wynagrodzenia, np. dodatku za pracę na drugiej zmianie, dodatku za udział w transporcie wartości pieniężnych, dodatku kasjerskiego.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy również wskazać powielaną, często nieświadomą, **błędą interpretację przepisów** prawa pracy oraz **brak nadzoru** kierownictwa nad osobami odpowiedzialnymi za prawidłowe rozliczenie czasu pracy, a tym samym za właściwe naliczenie świadczeń pracowniczych. W pewnej mierze ujawnione naruszenia spowodowane były również **niejasnością przepisów** prawa pracy regulujących problematykę wynagrodzeń (np. brak jasno sprecyzowanego pojęcia okresowych składników wynagrodzenia, uwzględnianych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy czy terminu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 13 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 17,8 tys. zł,
- ✓ skierowali do pracodawców 104 **wystąpienia** z 224 wnioskami,
- ✓ wydali 13 **poleceń** ustnych,
- ✓ ukarali 15 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 17,3 tys. zł,
- ✓ wobec 27 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 1 wniosek o ukaranie.

Jak wskazują wyniki przeprowadzonych w 2012 r. kontroli w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w podmiotach należących do sektora bankowego, **liczba nieprawidłowości w odniesieniu do liczby zatrudnionych pracowników nie jest znaczna, a większość naruszeń nie miała charakteru rażącego**. Niemniej jednak stan praworządności w ww. zakresie wymaga dalszego monitorowania, ze szczególnym akcentem na zagadnienia terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę, wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z dwukrotnego podejmowania pracy w ramach tej samej doby pracowniczej oraz ustalania podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Zważywszy, że wiodącą przyczyną naruszeń przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia

i innych świadczeń ze stosunku pracy w sektorze bankowym była nieznajomość prawa, celowe wydaje się prowadzenie działań prewencyjnych (np. dystrybucja ulotek, broszur, spotkania z pracodawcami z tego sektora oraz ich służbami kadrowo-księgowymi, współpraca z mediami). Chodzi przede wszystkim o dotarcie do osób odpowiedzialnych za naliczanie takich świadczeń z najważniejszymi informacjami z zakresu wynagrodzeń za pracę i innych należności pieniężnych obligatoryjnych dla wszystkich pracowników. Działania tego rodzaju bez wątpienia przyczynią się do uniknięcia przynajmniej części nieprawidłowości.

4. Kontrole placówek handlowych (wielkopowierzchniowych, innych)

A. Prawna ochrona pracy

• Placówki wielkopowierzchniowe

Kontrolą objęto 97 placówek u 47 pracodawców (zatrudniających blisko 8 tys. pracowników), przy czym 11 spośród nich to placówki, w których przeprowadzono rekontrole. Wśród skontrolowanych podmiotów ponad 51% zostało wytypowanych do kontroli na podstawie napływających skarg.

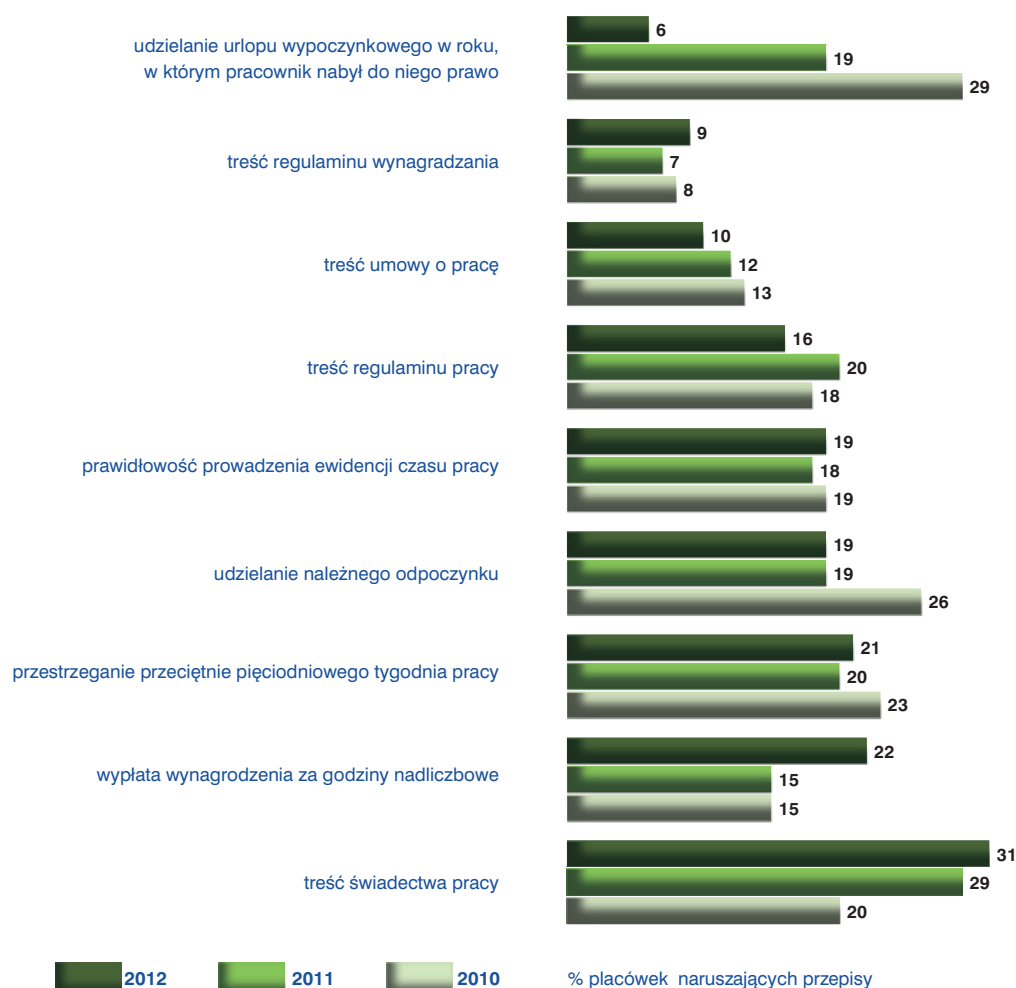
Przeprowadzone kontrole nie potwierdziły zasadności połowy zgłoszonych skarg, a 15% spośród nich okazało się w pełni zasadnych.

W największej liczbie placówek ujawniono nieprawidłową **treść świadectw pracy**; dotyczyło to 18% spośród poddanych ocenie świadectw.

W porównaniu z rokiem poprzednim zmalał odsetek placówek, w których ujawniono **nieudzielenie urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo** (problem dotyczył jedynie 39 zatrudnionych). Stwierdzone w placówkach wielkopowierzchniowych nieprawidłowości z reguły odnosiły się do niewielkich grup zatrudnionych (przykładowo: nieudzielenie odpoczynku dobowego lub tygodniowego – 79 pracowników; niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – 30, a jego zaniżenie – 32 osoby).

Niepokoić może nieewidencjonowanie czasu pracy 42 osób (w 3 placówkach) i nieprawidłowe prowadzenie ewidencji dla 101 osób (w 19% placówek), ale – biorąc pod uwagę liczbę poszkodowanych pracowników – należy zauważyć, w porównaniu z ubiegłymi latami znaczącą poprawę w tym zakresie.

Wykres 48. Placówki wielkopowierzchniowe – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy



Źródło: dane PIP

Aktualność zachowuje stwierdzenie, że nieprawidłowości ujawniane są przede wszystkim w jednostkach kontrolowanych po raz pierwszy. Inspektorzy pracy sygnalizowali ponadto, że w placówkach wielkopowierzchniowych należących do międzynarodowych sieci handlowych, stan praworządności w stosunkach pracy jest lepszy niż w placówkach prowadzonych przez przedsiębiorców lokalnych.

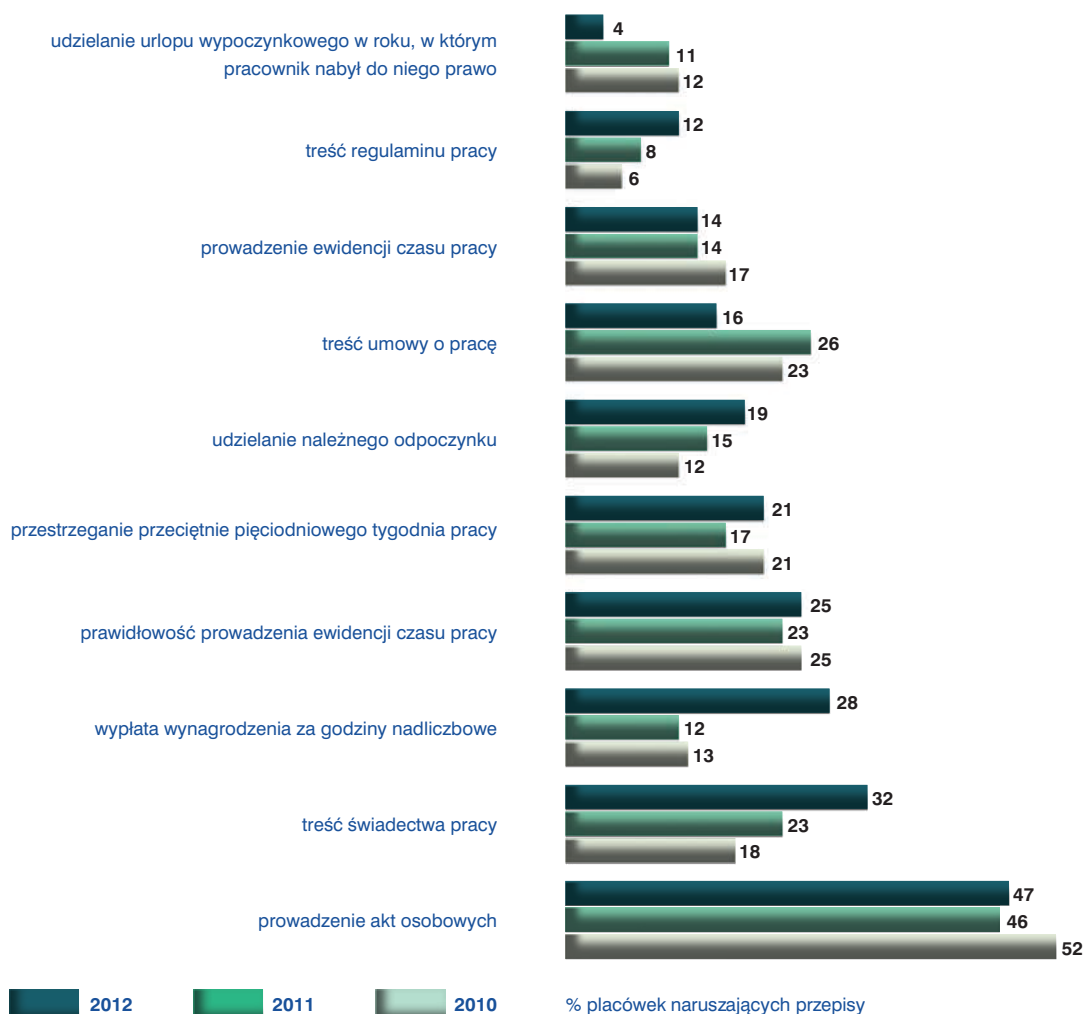
- **Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)**

Kontrolą objęto 529 placówek u 517 pracodawców (zatrudniających ponad 12,5 tys. pracowników),

z których 67 poddano rekontroli. Typowanie placówek do kontroli odbywało się przede wszystkim na podstawie własnego rozpoznania; jedynie 13% z nich skontrolowano w następstwie zgłoszonych skarg (potwierdzono częściową lub całkowitą zasadność 51% skarg).

W odniesieniu do wielu kontrolowanych obszarów prawnej ochrony pracy odnotowano zwiększenie odsetka placówek, w których nie przestrzegano przepisów. Dotyczy to zwłaszcza **wynagrodzenia za godziny nadliczbowe**, udzielania należnego **odpoczynku**, treści **świadectw pracy**. Jednocześnie **zmniejszeniu uległa kwota należności niewypłaconych pracownikom** – wyniosła ona nieco ponad 52 tys. zł (wobec blisko 140 tys. w 2010 r. i 67 tys. w 2011 r.). Nieprawidłowości w tym zakresie objęły 3% zatrudnionych w kontrolowanych sklepach

Wykres 49. Mniejsze placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy



Źródło: dane PIP

(w 2010 r. – 17%, w 2011 r. – 6%). Zmalała także przeciętna kwota niewypłaconych świadczeń (137 zł wobec 179 zł w 2011 r.).

Ujawniono również przypadki wypłacania wynagrodzenia za pracę poza ewidencją płac, co powoduje zaniżanie świadczeń pochodnych od wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne i podatku dochodowego.

Inspektorzy pracy podkreślają, że **w małych placówkach handlowych występuje szersze spektrum nieprawidłowości niż w placówkach wielkopowierzchniowych.**

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

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

- nastawienie części pracodawców na zwiększenie konkurencyjności względem innych podmiotów handlowych, **kosztem przestrzegania przepisów prawa pracy**.

Systematyczne działania kontrolno-nadzorcze, a także prewencyjno-promocyjne, adresowane do pracodawców z branży handlowej przynoszą **pozytywne efekty, co jest szczególnie widoczne w placówkach wielkopowierzchniowych**, zwłaszcza należących do dużych sieci handlowych i ponownie kontrolowanych. Zaniepokojenie budzi zaś stan przestrzegania przepisów **w małych placówkach handlowych**. Na taką sytuację ma wpływ fakt, iż **placówki te często ulegają likwidacji, a na ich miejsce powstają nowe, popełniające takie same błędy**.

Inspektorzy pracy podkreślają, że z reguły nieprawidłowości stwierdzane w sklepach (szczególnie wielkopowierzchniowych) nie mają charakteru umyślnego naruszenia.

Jednak wiele małych firm, wobec niepewnej sytuacji gospodarczej, szuka znaczących oszczędności finansowych ograniczając koszty osobowe i wydatki na zapewnienie właściwej obsługi prawnej i kadrowej oraz świadomie narusza zakaz pracy w placówkach handlowych w święta. Zamknięcie w te dni placówek wielkopowierzchniowych powoduje, że mali przedsiębiorcy mają szansę na zwiększenie dochodów, co w niektórych przypadkach stanowi warunek kontynuowania działalności.

B. Bezpieczeństwo i higiena pracy

• Placówki wielkopowierzchniowe

Kontrolą objęto 97 placówek u 47 pracodawców.

Podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej ujawniane w roku sprawozdawczym nieprawidłowości dotyczyły braku **ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych** oraz **składowania i magazynowania towarów**. Wspomniane naruszenia 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 wewnątrzskładowego oraz **ewentualnej ewakuacji** pracowników i innych osób (klientów) w przypadku np. pożaru. Niewłaściwie składowany towar na regałach stwarza również **zagrożenia wypadkowe dla pracowników i klientów**.

Wiele zastrzeżeń budziła **eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych** (m.in. niezabezpieczone przed dostępem osób nieuprawnionych tablice rozdzielcze, uszkodzone gniazda, niezabezpieczone przed uszkodzeniem przewody elektryczne).

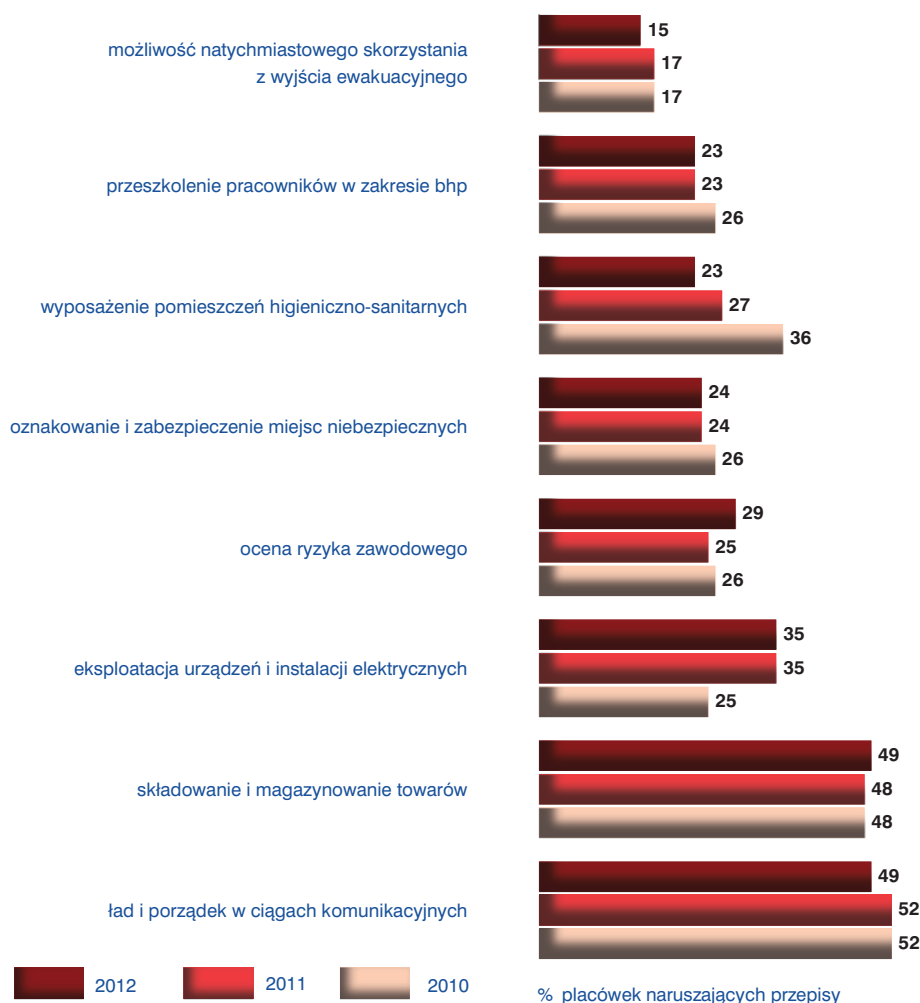
Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2012 r. wskazują ponadto na występowanie znaczącej skali nieprawidłowości w zakresie **wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej**. Nieprawidłowości te stwierdzono w 29% kontrolowanych placówek i dotyczyły odpowiednio: 14% pracowników objętych kontrolą (w zakresie wyposażenia w odzież i obuwie robocze) i 10% (w zakresie wyposażenia w środki ochrony indywidualnej).

Odnotowano, w porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, wzrost skali nieprawidłowości dot. **oceny ryzyka zawodowego** – stwierdzono je w prawie co trzeciej placówce i dotyczyły 16% kontrolowanych pracowników.

W placówkach wielkopowierzchniowych przybywa sprzętu zmechanizowanego do transportu z własnym napędem. Zmniejsza się więc obciążenie pracowników wynikające z **ręcznego przemieszczania ciężarów**, również przy użyciu wózków ręcznych, zwłaszcza że niektóre z nich (np. typu roll cage) mogą stwarzać zagrożenia wypadkowe; w jednej z placówek doszło do takiego wypadku.

W kontrolowanych placówkach inspektorzy pracy ujawnili łącznie **7 przypadków rażących naruszeń przepisów**, powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, m.in. podczas przemieszczania towarów. Wstrzymali więc prace w celu zapobieżenia wypadkom, 15 pracowników zaś skierowali do innych prac z powodu m.in. przekroczenia dopuszczalnych mas towarów transportowanych przez kobiety i niestosowania środków ochrony indywidualnej.

Wykres 50. Placówki wielkopowierzchniowe – naruszenia przepisów z zakresu bhp



Źródło: dane PIP

• Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)

Kontrolą objęto 529 placówek u 517 pracodawców. W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich **nie zanotowano w roku sprawozdawczym poprawy**. Nieprawidłowości dotyczyły szczególnie takich zagadnień, jak:

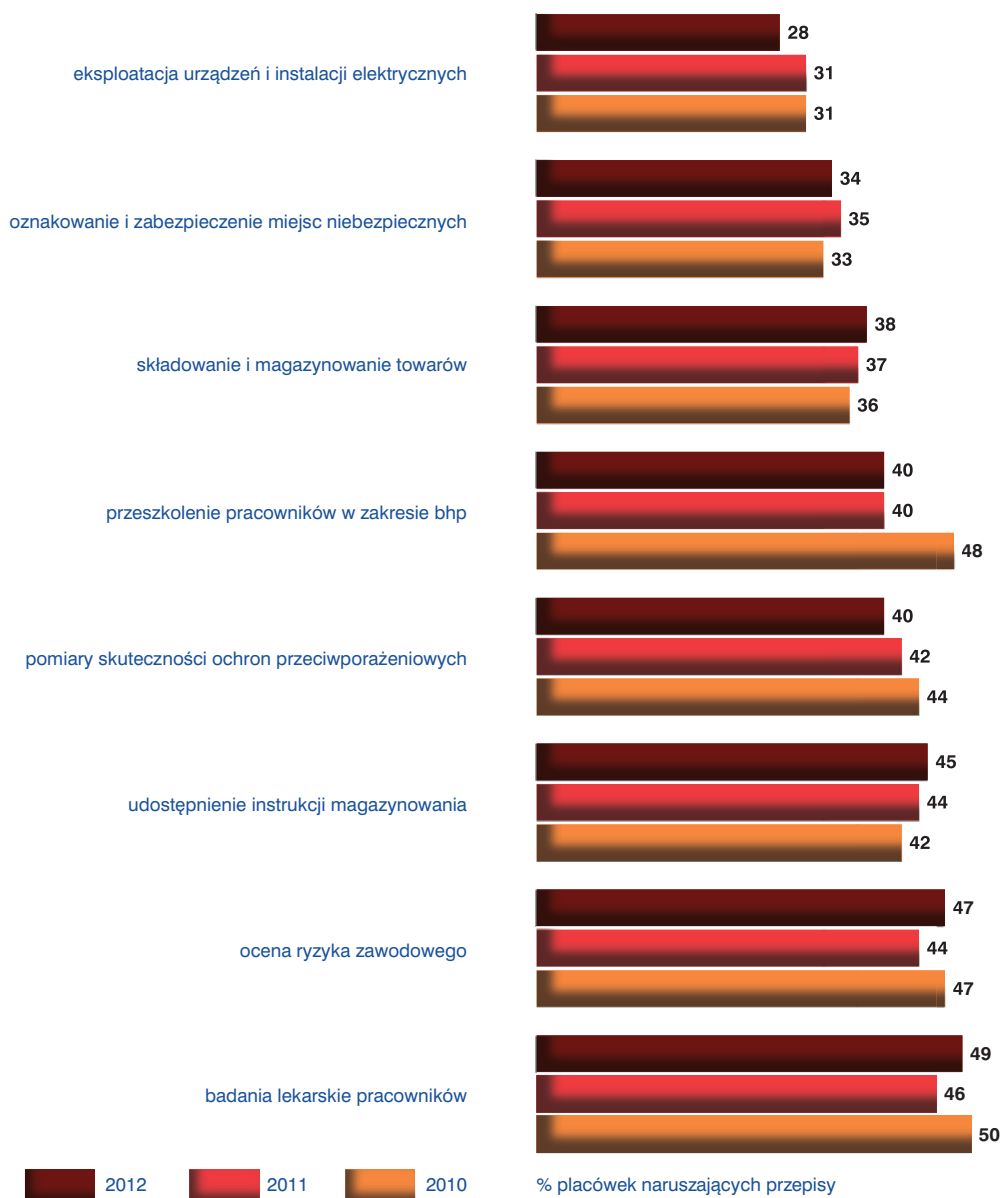
- **przygotowanie pracowników do pracy** (9% pracowników objętych kontrolą nie odbyło szkoleń wstępnych, a 17% – okresowych; 17% pracowników nie miało aktualnego orzeczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na danym stanowisku),
- **ocena ryzyka zawodowego** na stanowiskach pracy,

- **magazynowanie i składowanie towarów**, w tym brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac magazynowych,
- **pomiary skuteczności ochrony przeciwporażeniowych**.

Problemem stwierdzonym w 29% placówek były ponadto nieprawidłowości w zakresie **wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze**. Dotyczyły 25% pracowników objętych kontrolą.

Duża skala naruszeń prawa pracy wynikała m.in. z tego, że **25% pracodawców** prowadzących placówki handlowe **nie odbyło wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp**, a w 28% placówek, wbrew obowiązкови, nie powierzono nikomu zadań służby bhp.

Wykres 51. Mniejsze placówki handlu detalicznego – naruszenia przepisów z zakresu bhp



Źródło: dane PIP

Bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników inspektorzy pracy **stwierdzili w 3 przypadkach** i wstrzymali prace, ponadto skierowali 2 pracowników do innych prac.

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

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

- **zła organizacja pracy** i 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 wymu-

sza okresowe ich składowanie w miejscach do tego nieprzeznaczonych;

- niewłaściwe wykonywanie zadań przez własne **usługi 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 ze stwierdzonymi **w placówkach wielkopowierzchniowych** nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 868 **decyzji**, w tym:
 - 7 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 5 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 14 decyzji **skierowania do innych prac** 15 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 100 **wystąpień** z 564 wnioskami,
- ✓ ukarali 29 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 32,6 tys. zł,
- ✓ wobec 31 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 2 wnioski o ukaranie.

Natomiast w **mniejszych placówkach handlowych**:

- ✓ wydali 3 875 **decyzji**, w tym:
 - 3 decyzje **wstrzymania prac**,
 - 6 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 2 decyzje **skierowania do innych prac** 2 osób,
- ✓ wydali 5 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 9,6 tys. zł,
- ✓ skierowali do pracodawców 503 **wystąpienia** z 3 482 wnioskami,
- ✓ ukarali 141 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 155,6 tys. zł,
- ✓ wobec 152 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 17 wniosków o ukaranie.

* * *

Mając na uwadze uzyskane dotychczas efekty, 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 pracownicze – wymagają wizyty inspektora pracy.

5. Kontrole bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy w zakładach średnich (50–249 pracujących) i dużych (250 i więcej pracujących)

W 2012 r. kompleksowe kontrole objęły 104 średnie lub duże zakłady, prowadzące różnorodną działalność w sekcji przetwórstwo przemysłowe (m.in. produkcja sprzętu transportowego, produkcja maszyn i urządzeń, produkcja materiałów budowlanych, produkcja metali i wyrobów metalowych, przetwórstwo tworzyw sztucznych, produkcja leków, produkcja odzieży, produkcja artykułów żywnościowych). W kontrolowanych podmiotach (60 należało do grupy zakładów średnich, natomiast 44 – do grupy zakładów dużych) zatrudnionych było łącznie 33,6 tys. pracowników, w tym 11,9 tys. kobiet i 150 młodocianych. W 25 zakładach działały związki zawodowe i społeczna inspekcja pracy. W trakcie kontroli inspektorzy podjęli współpracę z ich przedstawicielami.

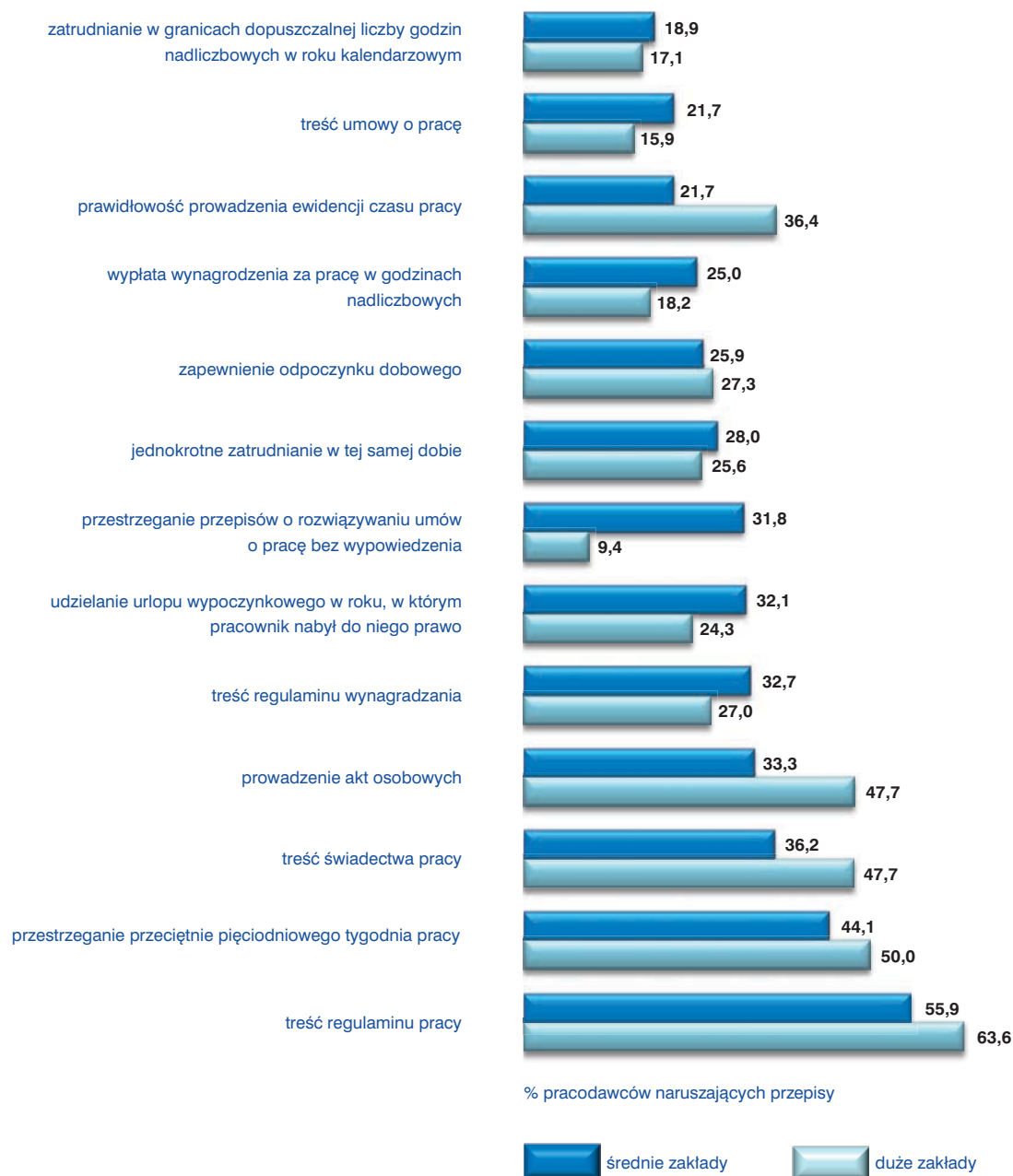
A. Prawna ochrona pracy

Kontrole średnich i dużych zakładów ujawniły podobne uchybienia, jednak ich skala była różna.

W obu grupach zakładów **dominowały** takie nieprawidłowości, jak: **błędy w treści zakładowych źródeł prawa pracy** (ich postanowienia były nieaktualne, a ponadto np. regulaminy pracy zawierały postanowienia dotyczące rozkładów czasu pracy niezgodne z faktycznie stosowanymi; regulaminy wynagradzania nie określały zasad wypłaty niektórych specyficznych dla danego pracodawcy świadczeń – np. ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej), **nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych** (ponad ¼ skontrolowanych akt) oraz **nieterminowe wydawanie świadectw pracy lub nieprawidłowe zapisy** w świadectwach (w średnich zakładach uchybienia stwierdzono w 24% skontrolowanych świadectw, w dużych zakładach prawie w 67%; nie ujawniono ani jednego przypadku niewydania świadectwa pracy). Dużą grupę nieprawidłowości stanowiło **nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy** – dotyczyło to blisko 22% poddanych kontroli pracowników (jej nieprowadzenie ujawniono jedynie w przypadku 16 pracowników).

Niezapewnienie **odpoczynku dobowego** stwierdzono wprawdzie u ponad 26% skontrolowa-

Wykres 52. Średnie i duże zakłady – naruszenia przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy



Źródło: dane PIP

nych pracodawców, ale nieprawidłowość ta została ujawniona jedynie w odniesieniu do niespełna 2,5% pracowników poddanych kontroli.

Wyniki kontroli wskazują, że **stan przestrzegania przepisów prawa pracy u kontrolowanych pracodawców jest niepokojący, tym bardziej że korzystają oni z wyspecjalizowanych służb kadrowo-księgowych**. Należy przypuszczać, że służby te w sposób niewłaściwy wykonują swoje obowiązki, co wynika z ich

niedostatecznego przygotowania merytorycznego (wskazuje na to nieumiejętność zweryfikowania poprawności obliczeń wykonywanych za pomocą zakupionych programów kadrowych, służących do ustalania wymiaru urlopu, indywidualnych rozkładów czasu pracy oraz wysokości świadczeń należnych pracownikom). Szereg nieprawidłowości ma związek ze stosowaniem regulacji zakładowych, nieaktualnych w stosunku do przepisów powszechnie obowiązujących. Istotną przyczy-

ną stwierdzonych uchybień jest również niewłaściwa interpretacja przepisów, **źle funkcjonujący lub w ogóle niefunkcjonujący nadzór nad pracownikami oraz niewłaściwa organizacja pracy** wynikająca z utrzymania minimalnego zatrudnienia, przy maksymalnie wydłużonych godzinach działalności zakładów.

Stwierdzone nieprawidłowości w wielu przypadkach są **skutkiem obniżania kosztów pracy – w tym unikania zatrudnienia dodatkowych pracowników** – co prowadziło do naruszania norm czasu pracy, zatrudniania pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, stosowania przerywanego czasu pracy, niezachowania przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, stosowania „ruchomego” czasu pracy, niewypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W ocenie pracodawców ujawnione uchybienia wynikają głównie z kryzysu gospodarczego i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, a także wysokich kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników.

B. Bezpieczeństwo pracy

W czasie kontroli inspektorzy pracy zwracali szczególną uwagę na systemowe podejście pracodawców do podstawowych obowiązków w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników oraz zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że niemal w co drugim zakładzie popełniano błędy już na etapie oceny ryzyka zawodowego – jednego z najistotniejszych elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy. W co piątym zakładzie nie przeprowadzono w ogóle udokumentowanej oceny ryzyka, a spośród zakładów, które ten obowiązek spełniły, w co czwartym nie ujęto w ocenie wszystkich stanowisk pracy lub nie zidentyfikowano wszystkich zagrożeń związanych z wykonywaną pracą. Dotyczyło to zarówno dużych, jak i średnich zakładów. W połowie zakładów nie uwzględniono w ocenie ryzyka kryteriów dla kobiet ciężarnych i osób młodocianych. W co trzecim zakładzie ocena nie była aktualizowana po zaistniałych wypadkach przy pracy, a w co piątym dokonano jej bez udziału pracowników zatrudnionych na ocenianych stanowiskach pracy.

Braki i uchybienia dotyczące oceny ryzyka zawodowego powodowały stosowanie **niewłaściwych lub nieskutecznych środków** zapobiegających zagrożeniom zawodowym na stanowiskach pracy.

Nieprawidłowości wynikające z nieprzestrzegania przepisów bhp **wystąpiły we wszystkich kontrolowanych obszarach.** Najczęściej dotyczyły one nieprzestrzegania wymogów technicznych odnoszących się do eksploatowanych **maszyn i urządzeń.** Na 2 144 skontrolowane maszyny i urządzenia techniczne, aż 646 – w ponad połowie zakładów – nie spełniało minimalnych wymagań w zakresie wyposażenia w odpowiednie urządzenia: ochronne, sterownicze, do uruchomienia oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymywania.

Nieprawidłowości, często o charakterze powtarzalnym, stwierdzano na etapie bieżącej eksploatacji sprzętu roboczego. Dotyczyły one głównie braku oznakowania barwami i znakami bezpieczeństwa elementów stwarzających zagrożenie. **Stwierdzono również przypadki użytkowania maszyn z celowo usuniętymi, otwartymi, uszkodzonymi bądź niepełnymi osłonami elementów ruchomych,** a także przypadki usuwania czujników uruchamiających blokady dostępu do części i elementów niebezpiecznych. Kontrolowani pracodawcy z reguły tłumaczyli to specyfiką indywidualnych zamówień klientów lub koniecznością obrobienia elementu o nietypowych gabarytach.

Kolejnym newralgicznym obszarem w kontrolowanych zakładach był **transport wewnątrzzakładowy oraz składowanie materiałów.** Najczęściej stwierdzano brak: określenia zasad ruchu po terenie zakładu; oznakowania dróg transportowych; instrukcji w sprawie bezpiecznego wykonywania ręcznych prac transportowych; instrukcji bezpiecznego magazynowania i składowania materiałów, a także niewłaściwy dobór miejsca lub niewłaściwy sposób składowania materiałów.

Kontrole **obiektów i pomieszczeń pracy** często wykazywały brak oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc grożących potknięciem się, upadkiem, uderzeniem. W co czwartym zakładzie stwierdzano niewłaściwy stan techniczny elementów pomieszczeń pracy na etapie bieżącej eksploatacji (ściany, posadzki, okna, drzwi, pomosty robocze), nieodpowiednią wymianę powietrza w pomieszczeniach pracy, pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych oraz innych miejscach obiektów zakładowych, a także niedostateczne wyposażenie oraz niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

W zakresie **przygotowania pracowników do pracy** (badania lekarskie, szkolenia w dziedzinie bhp, uprawnienia kwalifikacyjne) najczęściej zastrzeżeń dotyczyło nieprzeprowadzania szkoleń okresowych w wymaganych terminach, nieposiadania programów tych szkoleń oraz programów instruktaży stanowiskowych.

Z analizy kontroli wynika, że **większości stwierdzonych uchybień można było uniknąć, zwiększając nadzór i podejmując odpowiednie działania na etapie bieżącej pracy.**

W co czwartym kontrolowanym zakładzie inspektorzy pracy stwierdzili niedokonywanie przez **usługi bhp** bieżących kontroli warunków pracy oraz niesporządzanie rocznych analiz stanu bhp z propozycjami działań poprawy warunków pracy. W zakładach, w których służba bhp prawidłowo wykonywała swoje zadania oraz współpracowała ze społecznym nadzorem nad warunkami pracy, stwierdzono znacząco mniejszą liczbę nieprawidłowości.

Zastrzeżenia inspektorów pracy dotyczyły także **komisji bhp**. W co trzecim dużym zakładzie jej skład był nieprawidłowy, a w co czwartym komisja bhp nie realizowała wszystkich zadań określonych w Kodeksie pracy.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach według inspektorów pracy to:

- niewłaściwie przeprowadzane analizy oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- stosowanie środków zapobiegawczych nieadekwatnych do istniejących zagrożeń zawodowych,
- brak odpowiednich umiejętności i wiedzy u pracodawców, osób sprawujących nadzór oraz pracowników w zakresie identyfikacji zagrożeń oraz minimalizowania ryzyka zawodowego,
- lekceważenie zagrożeń przez samych pracowników oraz tolerowanie odstępstw od podstawowych zasad i przepisów bhp przez pracowników nadzoru,
- **przestarzały park maszynowy w większości skontrolowanych zakładów, niespełniający minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa pracy.**

W ocenie inspektorów pracy, zdecydowanie lepiej przedstawia się stan przestrzegania przepisów bhp w **dużych zakładach, które wdrożyły system zarządzania bhp** (lub jego elementy) w ramach zintegrowanego zarządzania różnymi obszarami działalności (np. ISO, HACCP) oraz wykazują duże zaangażowanie w bieżące utrzymanie systemu. W pozostałych kontrolowanych zakładach stwierdzano w mniejszym lub większym zakresie poszczególne elementy systemowego zarządzania bhp, jednak ich funkcjonowanie pozostawiało wiele do życzenia. Najgorzej stan przestrzegania przepisów bhp inspektorzy

pracy ocenili w grupie zakładów średnich zatrudniających od 50 do 100 pracujących.

Pracodawcy jako przyczynę naruszeń przepisów bhp często wskazywali:

- mnogość i złożoność obowiązujących przepisów oraz trudności związane z ich interpretacją,
- wysokie koszty pracy oraz brak środków finansowych na modernizację i inwestycje,
- konieczność koncentrowania się na podstawowych zagadnieniach produkcyjnych, związanych z utrzymaniem się na rynku w warunkach spowolnienia gospodarczego i dużej konkurencji.

W związku ze stwierdzonymi w średnich i dużych zakładach nieprawidłowościami zarówno w zakresie bhp, jak i prawnej ochrony pracy, inspektorzy PIP:

- ✓ wydali 2 138 **decyzji** dot. bhp, w tym:
 - 36 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 69 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 12 decyzji **skierowania do innych prac** 22 osób,
- ✓ wydali 24 decyzje **nakazujące wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę blisko 219 tys. zł,
- ✓ skierowali do pracodawców 122 **wystąpienia** z 1 182 wnioskami,
- ✓ wydali 32 **polecenia** ustne,
- ✓ ukarali 47 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na kwotę 62,6 tys. zł,
- ✓ wobec 22 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 1 wniosek o ukaranie.

Ponadto w czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili 443 **porady** prawne oraz 687 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, informowali także pracodawców o możliwościach udziału w programach prewencyjnych PIP i przekazywali publikacje dotyczące problematyki prawa pracy.

Ustalenia inspektorów wskazały, iż niezbędne jest:

- dalsze wspieranie kontroli PIP działalnością informacyjno-promocyjną służącą upowszechnianiu wiedzy o prawnej ochronie pracy, a także o praktycznych sposobach rozwiązywania problemów dotyczących bezpieczeństwa pracy, metodach zarządzania sprawami bezpieczeństwa i ochroną zdrowia oraz możliwościach udziału w dobrowolnych programach prewencyjnych dla pracodawców zaangażo-

wanych w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy,

- prowadzenie ukierunkowanych kontroli przestrzegania przepisów bhp w średnich zakładach, charakteryzujących się licznymi zagrożeniami wypadkowymi, ze szczególnym zwróceniem uwagi na skuteczność środków zapobiegających wypadkom przy pracy oraz systemowe podejście do poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy.

6. Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 804 kontrole w 802 podmiotach gospodarczych różnych branż. W tej liczbie dominowały zakłady o stanie zatrudnienia do 9 pracowników (ponad 80%). Łącznie w kontrolowanych zakładach pracowało prawie 17 tys. osób (zatrudnieni na umowę o pracę stanowili 93% ogółu pracujących).

Wyniki kontroli wskazują na znaczne naruszenia przepisów.

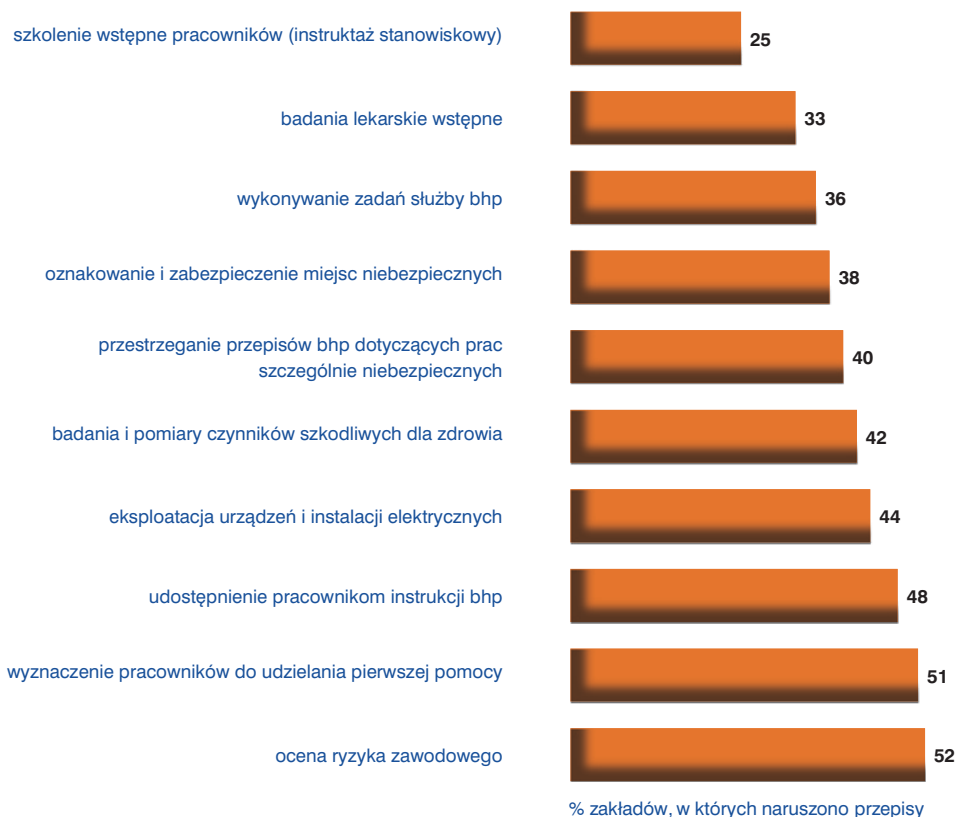
Istotne znaczenie dla bezpieczeństwa pracy ma prawidłowo przeprowadzona **ocena ryzyka zawodowego**. Nie dokonano jej dla 31% stanowisk objętych kontrolą, a dla 13% ocena ta była niekompletna (nie uwzględniono m.in. wszystkich zagrożeń występujących na stanowisku).

Brak wymaganych **instrukcji bhp** inspektorzy pracy stwierdzili w odniesieniu do 27% stanowisk pracy; wśród instrukcji, które znajdowały się na stanowiskach – co dziesiąta miała uchybienia.

Spośród pracowników objętych kontrolą, 6% nie odbyło **szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp**, a 26% odbyło takie szkolenie, jednak bez programu, co stanowiło nie tylko naruszenie zasad prowadzenia szkoleń, ale również przepisów. **Ujawniono przypadki, w których żaden z pracowników w zakładzie pracy nie odbył wstępnego szkolenia w zakresie bhp.**

Konsekwencją powyższych nieprawidłowości było **niepoinformowanie pracowników o zagroże-**

Wykres 53. Zakłady nowo powstałe – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

niach, ryzyku zawodowym, zasadach ochrony przed zagrożeniami, zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających ich zdrowiu i życiu, co zostało stwierdzone przez inspektorów pracy w co trzecim zakładzie pracy. Jeżeli dodać, że **12% osób kierujących pracownikami i 20% pracodawców nie odbyło, mimo upływu terminu, wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp**, a 6% pracowników dopuszczono do pracy bez **lekarskich badań wstępnych** – stan przygotowania pracowników i kadry kierowniczej do bezpiecznego wykonywania pracy należy ocenić negatywnie.

Na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania **czynników szkodliwych** dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary, a następnie – w terminie 30 dni od rozpoczęcia działalności – zapewnienia ich wykonania. Niestety 39% kontrolowanych pracodawców nie wskazało do badań i pomiarów ww. czynników; ze 195 pracodawców, którzy wskazali czynniki szkodliwe, 81 nie zapewniło ich badań i pomiarów.

Z kontroli wynika, że 141 pracodawców prowadziło **prace szczególnie niebezpieczne**, jednak 57 spośród nich nie dopełniło obowiązków sporządzenia wykazu tych prac, ustanowienia bezpośredniego nadzoru, podjęcia stosownych środków zabezpieczających, przeprowadzenia instruktażu pracowników.

Nieprawidłowości w zakresie eksploatacji **urządzeń i instalacji elektrycznych** polegały głównie na: braku badań skuteczności ochron przeciwporażeniowych, występowaniu uszkodzeń instalacji elektrycznej, niezabezpieczeniu tablic rozdzielczych.

Do dnia przeprowadzania kontroli zarejestrowano w kontrolowanych zakładach łącznie 63 **wypadki przy pracy**, w tym 5 ciężkich i 1 śmiertelny. Mimo że nie jest to liczba znacząca, nie usprawiedliwia jednak tej części pracodawców (nawet zatrudniających tylko kilka osób), którzy nie wyznaczyli pracownika do udzielania **pierwszej pomocy przedmedycznej** (stanowili oni ponad połowę ogółu skontrolowanych pracodawców).

Ważnym obowiązkiem, lecz nie zawsze właściwie wypełnianym przez pracodawców, jest zapewnienie wykonywania zadań **służby bhp** w zakładzie pracy. Wyniki kontroli ujawniły, że 31% pracodawców nie zapewniło w ogóle wykonywania zadań służby bhp, a w 5% zakładów inspektorzy pracy stwierdzili inne uchybienia uniemożliwiające jej prawidłowe funkcjonowanie (np. za mały wymiar czasu pracy przeznaczony na wypełnianie zadań).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

✓ wydali 3 706 **decyzji**, w tym:

- 11 decyzji **wstrzymania prac**,
- 40 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
- 11 decyzji **skierowania do innych prac** 20 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 455 **wystąpień** z 1 146 wnioskami,
- ✓ ukarali 32 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 36,6 tys. zł,
- ✓ wobec 119 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 3 wnioski o ukaranie.

Mając na względzie niewielki poziom naruszeń prawa, a także początkowy okres działalności pracodawcy, inspektorzy pracy **odstąpili wobec 84 (10%) pracodawców od stosowania środków prawnych, poprzestając na ustnym pouczeniu** o sposobach zorganizowania pracy zgodnie z przepisami prawa i odebrali od nich oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień. **Tylko w 27 (3%) zakładach inspektorzy pracy nie stwierdzili naruszeń przepisów.**

W 2013 r. inspektorzy pracy sprawdzą wykonanie wydanych środków prawnych, do czego zobowiązali się pracodawcy w oświadczeniach.

Ponieważ kontrole przeprowadzano u pracodawców po raz pierwszy, inspektorzy pracy **częściej stosowali środki oddziaływania wychowawczego** niż mandaty karne wobec osób winnych popełnienia wykroczeń.

W ocenie inspektorów pracy główną **przyczyną** nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp w nowo powstałych zakładach pracy jest **niski poziom wiedzy** pracodawców i osób kierujących pracownikami, wynikający m.in. z faktu, że obowiązujący przepis dopuszcza odbycie pierwszego szkolenia okresowego w dziedzinie bhp w terminie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, a także z braku doświadczenia w organizowaniu pracy w sposób bezpieczny. Nie bez wpływu na ten stan pozostaje **hierarchia celów – dla nowego pracodawcy liczy się na ogół efekt ekonomiczny**. W licznych przypadkach **braku merytorycznego wsparcia pracodawców ze strony służby bhp**, inspektorzy pracy niejako zmuszeni byli wejść w jej rolę w zakładzie pracy. Świadczy o tym liczba (ponad 4 tys.) **porad** udzielonych pracodawcom podczas kontroli, a także oczekiwanie pracodawców, że pierwsza kontrola inspektora pracy pomoże im właściwie zorganizować zakład pracy pod kątem wymagań bhp. Pracodawcy skarżyli się przy tym na zawziętość i rozległość przepisów prawa pracy, w tym bhp, i brak poradników opisujących w prosty sposób wymagania przepisów.

Pierwsza kontrola we wczesnym okresie prowadzenia działalności jest źródłem wiedzy dla nowego pracodawcy. Nie tyle istotne są sankcje, ile przekonanie pracodawcy, że organy powołane do nadzoru nad warunkami pracy mogą ukierunkować jego działalność na zgodną z przepisami bhp.

Stwierdzony podczas kontroli stan warunków pracy w nowo powstałych zakładach uzasadnia:

- kontynuowanie kampanii kontrolno-prewencyjnej w zakładach nowo powstałych;
- przeprowadzenie kontroli sprawdzających wykonanie wydanych decyzji, wniosków, poleceń i zobowiązań (oświadczeń) odebranych od pracodawców przez inspektorów pracy;
- bezpłatne udostępnianie wszystkim początkującym pracodawcom poradników ułatwiających organizowanie procesu pracy zgodnie z przepisami prawa pracy;
- wprowadzenie obowiązku odbycia przez pracodawcę i osobę kierującą pracownikami – przed objęciem po raz pierwszy tych funkcji – przeszkolenia w zakresie wymagań przepisów prawa pracy oraz organizacji i metod zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

7. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi (transport, unieszkodliwianie), ze szczególnym uwzględnieniem narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych

W 2012 r. przeprowadzono 174 kontrole w podmiotach prowadzących działalność w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi. Wśród kontrolowanych zakładów, 58 zajmowało się transportem odpadów komunalnych (z miejsc ich powstawania na składowiska, do sortowni, kompostowni), 32 eksploatowały składowiska odpadów komunalnych, sortując i przesypując odpady, a także dokonując ich unieszkodliwiania (recyklingu). Pozostałe 83 podmioty prowadziły działalność 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: 19 zatrudniało do 9 pracujących, 77 – od 10 do 49 pracujących, 72 – od 50 do 249 pracujących, 6 – powyżej 250 pracujących. W niektórych zakładach

usług komunalnych prace przy odpadach wykonywały także osoby bezrobotne na podstawie porozumień między starostą a gminą w sprawie organizowania tzw. prac społecznie użytecznych.

Kontrolowane zakłady zatrudniały ogółem ponad 12,9 tys. pracowników, w tym **6 640 w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych** (wirusy, bakterie chorobotwórcze, grzyby). Inspektorzy pracy kontrolowali warunki pracy m.in. na stanowiskach pracy: operatora sprzętu ciężkiego, sortowacza odpadów (w tym wykonującego sortowanie ręczne), kierowcy ładowacza, konserwatora, mechanika samochodowego oraz tzw. placowego.

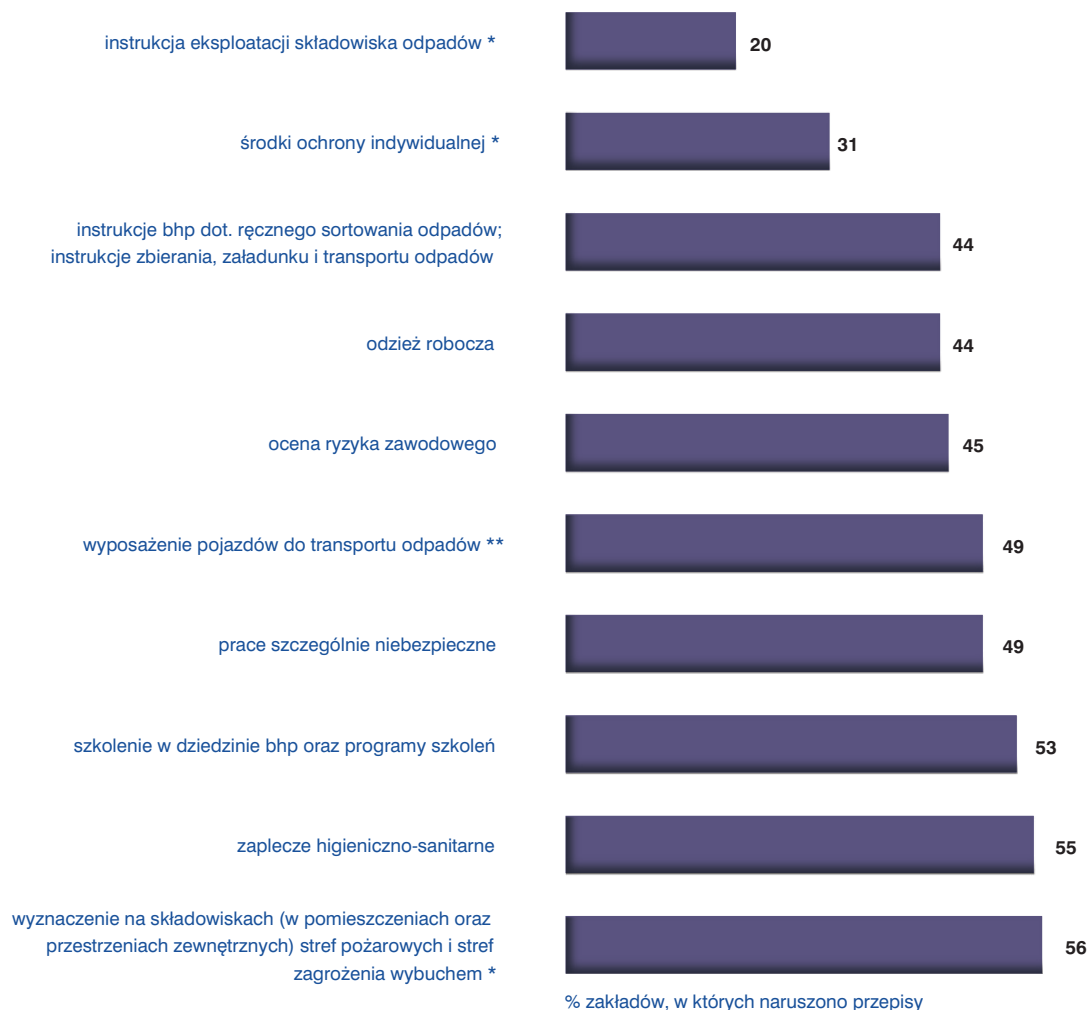
Analiza wyników kontroli wykazała, iż w zakresie przygotowania pracowników do pracy **najwięcej uchybień** dotyczyło oceny ryzyka zawodowego oraz szkoleń w dziedzinie bhp. Prawie połowa skontrolowanych pracodawców **nie przeprowadziła oceny ryzyka zawodowego** lub nie objęła taką oceną wszystkich stanowisk pracy. Wśród pracodawców, którzy ten wymóg spełnili, co piąty nie uwzględnił w ocenie ryzyka najistotniejszych zagrożeń związanych ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, czynnikami chemicznymi oraz z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego (uchybień w tym zakresie dotyczyły 231 stanowisk spośród 625 objętych kontrolą).

U ponad połowy skontrolowanych pracodawców ujawniono nieprawidłowości dotyczące **szkoleń w dziedzinie bhp**. Najczęstszym uchybieniem był brak okresowych szkoleń pracowników (dotyczyło to 686 pracowników z 2 353 objętych kontrolą w tym zakresie) oraz brak programów szkoleń (dotyczyło to 815 szkoleń na 2 515 objętych kontrolą).

W 528 programach szkoleń w zakresie bhp (na 1 122 skontrolowane) **nie uwzględniono narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych**. W 545 programach szkoleń (na 1 735 skontrolowanych) nie ujęto zagrożeń związanych z obciążeniem układu mięśniowo – szkieletowego. Wynikało to z faktu, iż przeprowadzone szkolenia odbywały się według bardzo ogólnie sformułowanych programów, nieobjmujących określonych rodzajów i warunków wykonywania prac na stanowiskach robotniczych.

Stwierdzono także przypadki braku aktualnych **orzeczeń lekarskich** o zdolności do wykonywania pracy na określonym stanowisku (dot. 144 pracowników spośród 2 115 objętych kontrolą w tym zakresie).

Wykres 54. Gospodarowanie odpadami komunalnymi (transport, unieszkodliwianie) – naruszenia przepisów



* zakłady zajmujące się wyłącznie unieszkodliwianiem (składowaniem) odpadów komunalnych

** zakłady, które dysponowały środkami transportu odpadów komunalnych

Źródło: dane PIP

W trakcie kontroli inspektorzy pracy ujawnili również **wykonywanie czynności zbierania i usuwania odpadów komunalnych przez osoby bezrobotne**, w ramach prac społecznie użytecznych, bez badań lekarskich potwierdzających zdolność tych osób do wykonywania takich prac. Sytuacja taka wynika z zapisu § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych, który stanowi, że „Starosta, w celu ustalenia zdolności do wykonywania prac społecznie użytecznych, przed skierowaniem osoby uprawnionej do tych prac, może skierować ją na badania lekarskie, o których mowa

w art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”. Brzmienie zapisu skutkuje tym, że podmioty organizujące prace społecznie użyteczne – wykonywane przez bezrobotnych w warunkach narażenia na ww. czynniki szkodliwe – nie mają obowiązku kierowania ich na profilaktyczne badania lekarskie.

Istotną nieprawidłowością, stwierdzoną u co trzeciego kontrolowanego pracodawcy, było niezapewnienie pracownikom odpowiednich **środków ochrony indywidualnej**, głównie rękawic chroniących przed szkodliwymi czynnikami biologicznymi, okularów ochronnych oraz masek przeciwpyłowych.

Nieprzydzielenie środków ochrony indywidualnej lub ich niewłaściwy dobór dotyczył 1 026 pracowników z 2 811 objętych kontrolą. Stwierdzono także nie stosowanie przydzielonych pracownikom środków ochrony indywidualnej – okularów ochronnych lub masek przeciwpyłowych (w 162 przypadkach).

Omówione zaniedbania w zakresie przygotowania pracowników do pracy stanowiły wynik braku wiedzy o zagrożeniach występujących podczas wykonywania pracy w kontakcie z odpadami komunalnymi. Niedostateczna wiedza pracodawców o skutkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych była przyczyną m.in. niezapewnienia 956 pracownikom (w 46% skontrolowanych zakładów) możliwości skorzystania ze **szczepień ochronnych** (WZW A, tężec, dur brzuszny) wskazanych w przepisach prawa.

Poważne uchybienia ujawnili także inspektorzy PIP w **procesach pracy i organizacji stanowisk pracy**. Występowały one w różnym zakresie, w co drugim kontrolowanym zakładzie. Nieprawidłowości polegały m.in. na braku lub niewłaściwym opracowaniu instrukcji bhp dotyczących: ręcznego sortowania, zbierania, załadunku i transportu odpadów.

Z reguły w opracowanych instrukcjach nie uwzględniano zasad postępowania z materiałami skażonymi szkodliwymi czynnikami biologicznymi i procedur postępowania w razie zdarzeń związanych z uwolnieniem szkodliwego czynnika biologicznego.

W trakcie kontroli składowisk odpadów stwierdzano uchybienia polegające na nieustaleniu **kategorii strefy pożarowej** oraz niewyznaczeniu w pomieszczeniach i przestrzeniach zewnętrznych **stref zagrożenia wybuchem**.

Powtarzalny charakter w ponad połowie zakładów miały także nieprawidłowości dotyczące zaplecza higieniczno-sanitarnego dla pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami biologicznymi. Polegały one m.in. na **braku szatni przepustowych, niezapewnieniu oddzielnych pomieszczeń do spożywania posiłków i napojów, oddzielnych szafek na odzież domową i roboczą oraz środków higieny osobistej i środków do odkażania skóry i błon śluzowych dla pracowników**.

W czasie kontroli samochodów do przewozu odpadów, u co trzeciego pracodawcy prowadzącego transport odpadów stwierdzano brak udokumentowanej kontroli stanu technicznego tych pojazdów (ogumienia, mechanizmu i instalacji unoszących oraz wyładowczych), natomiast u co drugiego –

niewyposażenie pojazdu do transportu odpadów w pojemniki z solą fizjologiczną lub wodą destylowaną do przemywania oczu, a także w pojemnik zapewniający dostęp do czystej wody.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń prawa to:

- niewystarczająca znajomość obowiązujących przepisów i zasad bhp przez pracodawców, osoby kierujące pracą oraz pełniące zadania służby bhp, w szczególności w zakresie wymagań dot. ochrony zdrowia pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych w procesach gospodarowania odpadami komunalnymi,
- lekceważenie podstawowych wymagań bhp oraz tolerowanie niewłaściwych zachowań pracowników przez osoby z nadzoru; brak nawyków bezpiecznej pracy.

Podsumowując wyniki przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że **poziom przestrzegania przepisów i zasad bhp w większości kontrolowanych zakładów** prowadzących działalność w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi **był bardzo niski**.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 2 177 **decyzji**, w tym:
 - 3 decyzje **wstrzymania prac**,
 - 20 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 5 decyzji **skierowania do innych prac** 5 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 159 **wystąpień** z 991 wnioskami,
- ✓ ukarali 26 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 29,4 tys. zł,
- ✓ wobec 44 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 1 wniosek o ukaranie.

Działania kontrolne wspierano akcją informacyjną polegającą na upowszechnianiu materiałów szkoleniowych, zawierających informacje o zagrożeniach biologicznych i chemicznych (związanych także ze stosowaniem środków biobójczych) oraz zagrożeniach dla układu mięśniowo-szkieletowego.

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę:

- dalszego upowszechniania wiedzy o skutkach narażenia na szkodliwe działanie czynników biologicznych występujących w zakładach, które zajmują się gospodarką odpadami komunalnymi oraz o sposobach minimalizowania ryzyka zawodowego,

- znowelizowania *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych*, poprzez wprowadzenie obowiązku kierowania na profilaktyczne badania lekarskie osób bezrobotnych przez podmioty organizujące prace społecznie użyteczne.

8. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się wytwarzaniem energii elektrycznej w elektrowniach wodnych

Temat jest kontynuacją prowadzonych od 2010 r. kontroli u pracodawców zajmujących się wytwarzaniem energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych.

Podstawowym celem kontroli elektrowni wodnych było rozpoznanie skali występujących zagrożeń i ich przyczyn oraz wyegzekwowanie skutecznych środków zapobiegających tym zagrożeniom lub eliminujących je.

Szczególną uwagę inspektorzy zwrócili na prace serwisowe i remontowe w elektrowniach wodnych, ponieważ większość eksploatowanych w nich turbozespołów i budowli hydrotechnicznych pochodzi z lat 20. ubiegłego stulecia.

Kontrole (73) zostały przeprowadzone w 40 podmiotach gospodarczych zatrudniających 1 895 pracowników, w tym 499 kobiet.

Uchybienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono **we wszystkich kontrolowanych jednostkach.**

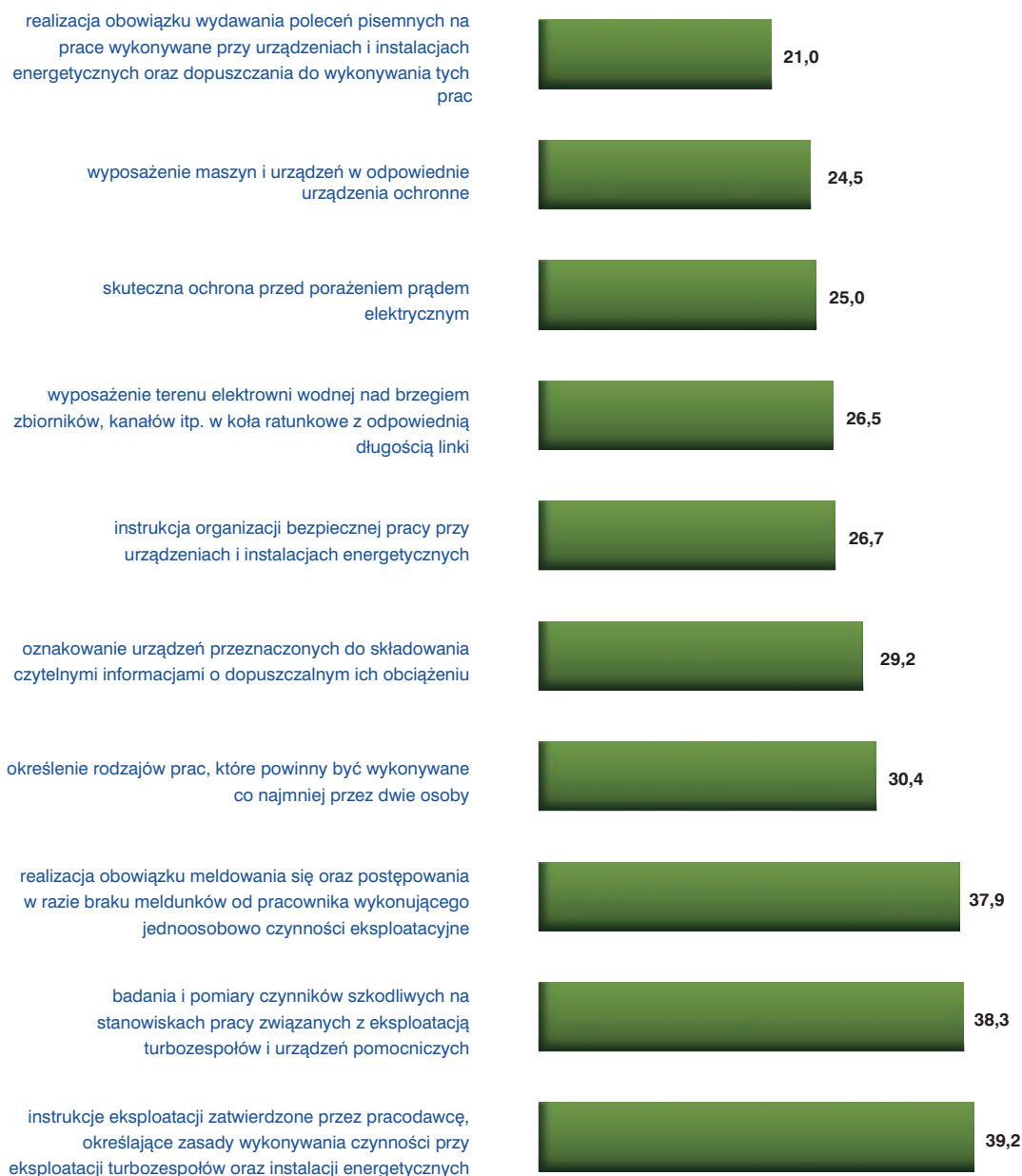
Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku instrukcji lub braku aktualizacji **instrukcji eksploatacji turbozespołów** i urządzeń pomocniczych oraz instalacji energetycznych, określających procedury i zasady wykonywania niezbędnych czynności przy ich obsłudze. Stwierdzono także nieprzeprowadzenie badań i **pomiarów czynników szkodliwych** na stanowiskach pracy, w tym natężenia hałasu emitowanego przez te urządzenia, w szczególności na terenie turbinowni i maszynowni. Poważnym uchybieniem było niezapewnienie realizacji obowiązku meldowania się oraz nieustalenie procedur **postępowania w razie braku meldunku od pracownika** wykonującego jednoosobowo oględziny eksploatowanych maszyn i urządzeń energetycznych. Inspektorzy stwierdzili też nieokreślenie – w instrukcji eksploatacji turbozespołów i urządzeń pomocniczych oraz instalacji energetycznych – **rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co**

najmniej dwie osoby. Uwagę zwraca brak oznakowania czytelnymi informacjami o **dopuszczalnym obciążeniu** urządzeń do składowania, tj. regatów, podestów w wydzielonych pomieszczeniach magazynów z zapasowymi częściami przeznaczonymi do usuwania awarii turbozespołów i urządzeń pomocniczych. Niepokój budzi nieopracowanie instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy eksploatowanych urządzeniach i instalacjach energetycznych, w tym dotyczącej obowiązujących **procedur bezpieczeństwa** przy wykonywaniu prac w pobliżu wody przy urządzeniach hydrotechnicznych. Ujawniono także nieprawidłowości polegające na niezapewnieniu skutecznej **ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym** w obwodach odbiorczych elektrowni wodnej oraz nieprzeprowadzaniu w ustalonych terminach badań i pomiarów w tym zakresie. Zastrzeżenia inspektorów budziło niezapewnienie wymaganych **urządzeń ochronnych** elementów ruchomych oraz innych części eksploatowanych turbozespołów i urządzeń pomocniczych, które stwarzają zagrożenie. Upoważnione osoby z dozoru nie realizowały także obowiązku wydawania **poleceń pisemnych na prace wykonywane w warunkach szczególnego zagrożenia** dla zdrowia i życia ludzkiego przy urządzeniach i instalacjach energetycznych. Wydawano ponadto polecenia bez określenia wszystkich niezbędnych środków związanych z bezpiecznym przygotowaniem miejsca pracy oraz wskazania osób odpowiedzialnych za ich wykonanie (np. podczas prac konserwacyjno – remontowych turbozespołów realizowanych przez wykonawców z zewnątrz).

W ocenie inspektorów pracy przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości wynikają z:

- bagatelizowania zagrożeń, o czym świadczy duża liczba uchybień możliwych do likwidacji jeszcze w trakcie kontroli;
- **przekonania, szczególnie wśród pracowników, że doświadczenie przy obsłudze maszyn, urządzeń i instalacji może skutecznie zastąpić środki ochronne i zabezpieczenia w użytkowanych maszynach;**
- braku właściwego nadzoru, ze strony osób prowadzących eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych elektrowni, nad pracownikami i sposobem wykonywania przez nich pracy;
- zaniebywania obowiązków określonych w przepisach bhp dotyczących eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych elektrowni, szczególnie w zakresie procedur odnoszących się do organizacji pracy przy tego rodzaju urządzeniach;

Wykres 55. Elektrownie wodne – naruszenia przepisów



% zakładów, w których naruszono przepisy

Źródło: dane PIP

- błędów organizacyjnych popełnianych przez osoby odpowiedzialne za zapewnienie bezpiecznej pracy podczas wykonywania czynności eksploatacyjnych, w tym remontowych i naprawczych;
- nieprzestrzegania zakładowych uregulowań prawnych, w tym w zakresie instrukcji eksploatacji turbozespołów, urządzeń pomocniczych

i instalacji energetycznych, a także zasad przydziału środków ochrony indywidualnej.

Pracodawcy natomiast – jako przyczyny stwierdzonych uchybień – wskazują:

- trudności finansowe i brak środków na korzystanie z usług profesjonalnych firm zajmujących się obsługą tego typu podmiotów gospodarczych;

- niejasność i nieprecyzyjność przepisów, które w odniesieniu do danego problemu występują w różnych aktach prawnych, oraz częste ich zmiany;
- mnogość prowadzonej dokumentacji związanej z eksploatacją obiektów hydrotechnicznych, urządzeń i instalacji energetycznych.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 816 **decyzji**, w tym:
 - 8 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 2 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 2 decyzje **skierowania do innych prac** 3 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 47 **wystąpień** ze 134 wnioskami,
- ✓ ukarali 4 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 5,4 tys. zł,
- ✓ wobec 9 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

Ponadto inspektorzy pracy w trakcie kontroli upowszechniali **wydawnictwa** PIP (takie jak: poradnik bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców, publikacja omawiająca ocenę ryzyka zawodowego i metody jego ograniczania) oraz przekazywali ulotki informujące o stresie w pracy i zagrożeniach czynnikami chemicznymi w miejscu pracy.

Mając na uwadze, że były to kontrole po raz pierwszy przeprowadzone wg jednolitych kryteriów, oraz uwzględniając skalę i rodzaj stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bhp – można stwierdzić, iż zakłady te wymagają bieżącego nadzoru, wspomaganego działaniami prewencyjno-promocyjnymi.

9. Kontrole zakładów, w których z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, urządzeń lub używanych substancji i mieszanin może wystąpić atmosfera wybuchowa

Przeprowadzono łącznie 305 kontroli i rekontroli, w tym: **226 kontroli** w zakładach różnych branż, gdzie w miejscu pracy może wystąpić atmosfera wybuchowa oraz **79 rekontroli w zakładach kontrolowanych w 2011 r.**, w których stwierdzono naruszenia przepisów bhp związane z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybu-

chowej. W grupie nowo kontrolowanych, było 15 **zakładów o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej** i 19 o zwiększonym ryzyku, w drugiej zaś (tj. grupie zakładów rekontrolowanych) odpowiednio: 7 i 3. Największy odsetek wśród nowo skontrolowanych zakładów stanowiły małe przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników (39%), najmniejszy – duże zakłady zatrudniające 250 i więcej pracowników (13%); dla zakładów rekontrolowanych udział ten wyniósł odpowiednio 33% i 18%.

Skontrolowane zakłady – wg sekcji PKD

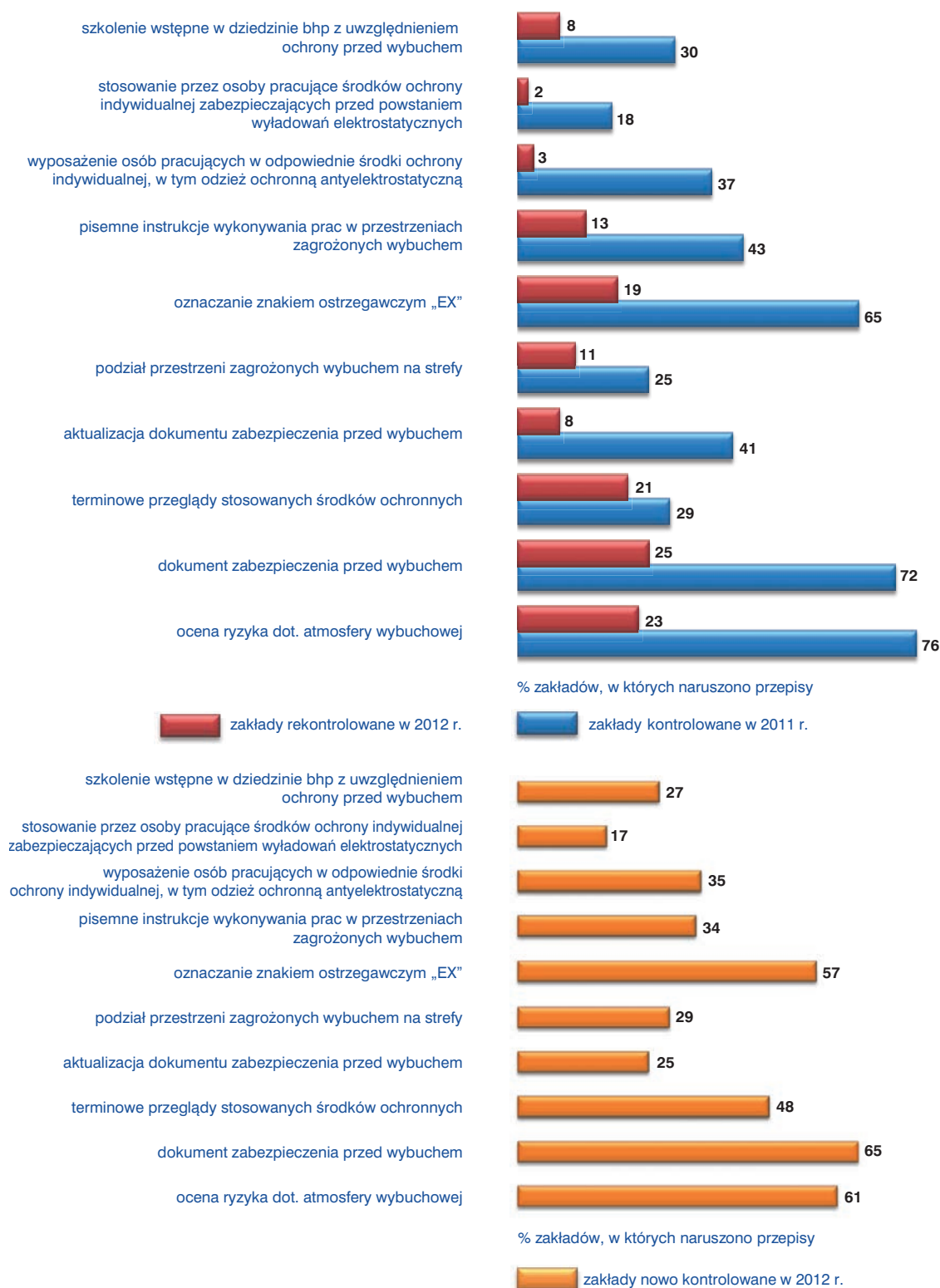
Skontrolowane zakłady wg sekcji PKD	% zakładów, w których przeprowadzono:	
	kontrole	rekontrole
Przetwórstwo przemysłowe	57	67
Dostawa wody	3	1
Budownictwo	3	0
Handel, naprawy	33	25
Inne	4	7

Źródło: dane PIP

Jak ustalili inspektorzy pracy, w **zakładach nowo kontrolowanych, w miejscach gdzie może wystąpić atmosfera wybuchowa pracowało 3,1 tys. osób** (12% ogółu zatrudnionych), a w **rekontrolowanych – 1,5 tys. osób** (8% ogółu zatrudnionych).

W **zakładach rekontrolowanych**, w latach 2009–2011 doszło do 3 **wypadków przy pracy** związanych z wystąpieniem w miejscu pracy atmosfery wybuchowej, w tym 1 był śmiertelny. W zakładach tych miało ponadto miejsce 1 **zdarzenie potencjalnie wypadkowe** związane z wystąpieniem atmosfery wybuchowej. Natomiast w **zakładach nowo kontrolowanych** odnotowano w omawianym okresie 1 **taki wypadek przy pracy** (zaklasyfikowany jako lekki) oraz 3 **zdarzenia potencjalnie wypadkowe związane z ww. zagrożeniem**; wszystkie zdarzyły się w 2011 r. Należy zaznaczyć, że dane o zdarzeniach potencjalnie wypadkowych są szacunkowe (uzyskują je inspektorzy pracy podczas kontroli). Zgodnie bowiem z obowiązującymi przepisami pracodawca nie ma obowiązku ich rejestrowania; mimo to w niektórych zakładach ewidencjonowano takie zdarzenia.

Wykres 56. Miejsca pracy, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Należy zauważyć, iż dane o **rekontrolowanych zakładach**, gdzie naruszono przepisy, dotyczą w większości pracodawców u których stwierdzono raczej uchybienia niż całkowity brak realizacji ciążącego na nich obowiązku. Porównanie danych z 2012 r. z wynikami kontroli w tych samych podmiotach w roku 2011 r. świadczyć może m.in. o skuteczności działań kontrolnych PIP. Niemniej, przeprowadzona przez inspektorów pracy weryfikacja sposobu realizacji środków pokontrolnych wydanych w 2011 r. ujawniła pewne nieprawidłowości. Pracodawcy tłumaczą stan stwierdzony podczas rekontroli m.in. **brakiem szczegółowej znajomości przedmiotowej problematyki, a co za tym idzie – trudnościami w ocenie poprawności działań w tym zakresie podejmowanych (w ich imieniu) przez osoby zajmujące się w zakładzie zagadnieniami związanymi z zagrożeniem wybuchem.** W ocenie inspektorów pracy sytuacja ta w wielu przypadkach jest wynikiem m.in. **niedocenia wagi problemu przez pracodawców oraz niskiego poziomu wiedzy o tych zagrożeniach.** Trzeba jednak podkreślić, iż właściwa organizacja prac w miejscach, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa, nie jest łatwa i **wymaga znajomości nie tylko przepisów bhp, lecz także wiedzy z różnych dziedzin** (np. fizyka, chemia, mechanika) warunkującej zapewnienie adekwatnych do zagrożenia środków ochronnych zapobiegających tworzeniu się i wystąpieniu zapłonu atmosfery wybuchowej oraz ograniczenie szkodliwego efektu wybuchu.

Spośród **zakładów nowo kontrolowanych** najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w **mikro- i pozostałych małych przedsiębiorstwach**, co znalazło swoje odzwierciedlenie w liczbie wydanych środków prawnych dot. naruszenia przepisów omawianego rozporządzenia (ok. 2/3 wydanych decyzji i wniosków w wystąpieniach dotyczyło małych zakładów). Za wysoki uznać należy odsetek **(46%)** zakładów objętych kontrolą, w których pracodawcy **nie zapewnili sporządzenia oceny ryzyka w zakresie wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej**, a także zakładów **(16%)**, gdzie **sporządzone oceny nie spełniały wymagań** określonych w obowiązującym akcie prawnym (nie uwzględniono wszystkich miejsc lub nie wzięto pod uwagę np. prawdopodobieństwa i czasu występowania atmosfery wybuchowej

wej, prawdopodobieństwa wystąpienia oraz uaktywnienia się źródeł zapłonu, w tym wyładowań elektrostatycznych, czy też nie uwzględniono rozmiarów przewidywanych skutków wybuchu). **Powyższe nieprawidłowości dotyczą 274 miejsc pracy**, w których może występować atmosfera wybuchowa, co stanowi 38% ogółu skontrolowanych miejsc. Zaznaczyć należy, iż inspektorzy pracy objęli kontrolą 82% miejsc pracy w zakładach, gdzie istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej.

Jak wynika z kontroli, nie wszyscy pracodawcy przywiązują wagę do kwestii **sporządzania dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem**, co potwierdza fakt nieposiadania ww. dokumentu przez prawie co drugiego pracodawcę. Innym uchybieniem, które wykazano w zakładach nowo kontrolowanych, jest niespełnienie – w sporządzonych dokumentach zabezpieczenia przed wybuchem – wszystkich wymagań określonych w obowiązującym przepisie prawa (głównie z powodu pomijania wielu istotnych zapisów, które powinny znajdować się w tych dokumentach) – 22% zakładów.

Z kolei brak stosowania szeregu **środków ochronnych (technicznych i organizacyjnych)** wymienionych w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem stwierdzono w co ósmym zakładzie pracy. Jeszcze częściej, bo w co czwartym zakładzie, nie podzielono przestrzeni zagrożonych wybuchem na **strefy**.

W 19% nowo skontrolowanych zakładów nie prowadzono systematycznych (zgodnie z terminami określonymi w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem) **przeglądów urządzeń eksploatowanych w przestrzeniach zagrożonych wybuchem**, co ma istotne znaczenie dla bezpieczeństwa procesowego. W ocenie inspektorów pracy **uchybienia te były wynikiem lekceważenia problemu przez pracodawców.**

Poprawy wymaga także wyposażanie osób – pracujących w miejscach, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu – w **odpowiednie środki ochrony indywidualnej, w tym odzież ochronną antyelektrostatyczną.** Nie wyposażono w nie 8% osób pracujących w tych miejscach lub wyposażono niewłaściwie (ok. 6%).

Reasumując, zaznaczyć należy, że kontrole przeprowadzone w 2012 r., podobnie jak rok wcześniej, ujawniły **bardzo zróżnicowany stan przestrzegania** przez pracodawców przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w miejscach, w których może występować atmosfera wybuchowa. Na podkreślenie zasługuje jednak fakt, iż **rekontrole przyniosły w większości przypadków eliminację stwierdzonych nieprawidłowości**. Natomiast w odniesieniu do **zakładów kontrolowanych po raz pierwszy**, analiza wyników wyraźnie wskazuje, że w **około 50–60%** z nich **występują problemy z wdrożeniem przepisów** znowelizowanego rozporządzenia dot. bhp w miejscach, w których może występować atmosfera wybuchowa.

Szczególnie w zakładach posiadających pojedyncze stanowiska pracy, na których może występować atmosfera wybuchowa, **wiedza pracodawców w zakresie szeroko rozumianej prewencji przeciwybuchowej jest mała**. Z punktu widzenia osób kierujących tymi zakładami, przepisy *rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej* są niejednoznaczne i sprawiają **trudności interpretacyjne**. Wątpliwości dotyczące stosowania niektórych przepisów ww. rozporządzenia ma także Państwowa Inspekcja Pracy. W styczniu 2013 r. Główny Inspektor Pracy skierował w tej sprawie wystąpienie do Ministra Gospodarki.

Pracodawcy wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości wymieniają m.in. złą kondycję finansową spowodowaną stagnacją na rynku oraz wysokie koszty sporządzanej przez specjalistów dokumentacji dot. atmosfer wybuchowych, a także problemy z dostępem do opracowań pomocnych w zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy w miejscach, gdzie może wystąpić atmosfera wybuchowa.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 2 726 **decyzji**, w tym:
 - 21 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 17 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 32 decyzje **skierowania do innych prac** 67 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 215 **wystąpień** z 965 wnioskami,

- ✓ ukarali 51 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 63,6 tys. zł,
- ✓ wobec 44 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 4 wnioski o ukaranie.

Ponadto udzielili łącznie 1,3 tys. **porad technicznych**.

O stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowościach zawiadomiono właściwe organy, w tym m.in.: nadzór budowlany (8 pism), inspekcję sanitarną (6), straż pożarną (5), dozór techniczny (5), wojewódzki ośrodek medycyny pracy (2), inspekcję ochrony środowiska (2), Transportowy Dozór Techniczny (1).

Analiza ustaleń inspektorów PIP wskazuje m.in. na potrzebę:

- kontynuacji działań kontrolnych w omawianym obszarze, w tym rekontroli w zakładach, w których w 2012 r. stwierdzono nieprawidłowości polegające na niewywiązywaniu się przez pracodawców z obowiązków nałożonych przepisami *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej*;
- znowelizowania tych przepisów ww. rozporządzenia, które budzą wątpliwości interpretacyjne;
- uwzględnienia w większym stopniu przez pracodawców i jednostki prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bhp – problematyki dot. bezpieczeństwa podczas wykonywania prac w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa.

10. Działania kontrolno-prewencyjne w wybranych zakładach branży naftowej

W roku 2012 kontynuowano działania kontrolno-prewencyjne w zakładach branży naftowej wspólnie z kontrolerami z Państwowej Straży Pożarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska. Zakres i forma realizacji zadania wynikały z podpisanej w listopadzie 2011 r. w Głównym Inspektoracie Pracy „**Deklaracji w sprawie porozumienia na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska w przemyśle naftowym i gazowym**”.

• Działania prewencyjne – samokontroale baz paliw i surowcowych

Grupa Robocza ds. Przemysłu Naftowego i Gazowego składająca się z przedstawicieli trzech urzędów oraz wybranych zakładów branży naftowej określiła nadrzędny cel, polegający na przeglądzie i weryfikacji procedur służących systematycznej poprawie bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska.

Na podstawie uzgodnionych w ramach Grupy list kontrolnych każda z wytypowanych 40 baz paliw w Polsce dokonała **samokontroli** i usunęła we własnym zakresie braki i niedociągnięcia.

W ramach samokontroli ujawniono następujące zaniedbania:

- w 2 bazach paliw – przypadki niesprawnego detektora i braku dokumentacji przeliczeniowej do określenia dolnej granicy wybuchowości;
- w 3 bazach paliw – brak wyposażenia stanowisk kolejowego frontu przeładunku produktów naftowych w skuteczne zabezpieczenia chroniące pracowników obsługi tych stanowisk przed upadkiem z wysokości;
- w 2 bazach paliw – przypadki niezapewnienia bezpiecznych warunków pracy na platformie załadunkowej cystern drogowych;
- w 3 bazach paliw – brak pomiaru natężenia i równomierności oświetlenia światłem elektrycznym w centralnej pompowni paliw i pompowniach przeciwpożarowych;
- w 1 bazie paliw – zły stan zakładowych dróg i ich obrzeży.

Samokontroale nie wykazały istotnych uchybień w zakresie rejestrowania wypadków przy pracy oraz profilaktyki przeciwwypadkowej. Wszystkie wnioski po zaistnieniu wypadkach zostały zrealizowane.

• Kontrole baz paliw i surowcowych

Państwowa Inspekcja Pracy wspólnie z Państwową Strażą Pożarną i Inspekcją Ochrony Środowiska skontrolowała w 2012 r. 16 spośród 40 zakładów działających w strukturach Operatora Logistycznego Paliw Płynnych Sp. z o.o., PKN ORLEN SA, PERN „Przyjaźń” SA, Grupy LOTOS SA, PGNiG SA, które łącznie zatrudniały blisko 2 tys. pracowników, w tym 412 kobiet. Wśród skontrolowanych było 11 zakładów **dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej** i 5 zakładów zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Inspektorzy pracy odnotowali wysoką zgodność zakładowych ustaleń, wynikających z przeprowadzonych samokontroli, z własnymi ustaleniami w zakresie przestrzegania przepisów bhp. Tylko w kilkunastu przypadkach na 330 zagadnień (zawartych w liście kontrolnej dotyczącej bhp) wystąpiły różnice w stosunku do stanu faktycznego.

Najistotniejsze przykłady nieprawidłowości to:

- brak aktualnego wykazu prac szczególnie niebezpiecznych (w 1 bazie paliw),
- brak oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których występuje zagrożenie wybuchem (w 1 bazie paliw),
- brak awaryjnych wyłączników prądu na kolejowym froncie rozładunkowym (w 1 bazie paliw),
- brak uprawnień kwalifikacyjnych typu D u mistrza, wymaganych dla eksploatowanych urządzeń i instalacji energetycznych (również w 1 bazie paliw).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 55 **decyzji**,
- ✓ skierowali do pracodawców 10 **wystąpień** z 45 wnioskami.

Większość inspektorów pracy ocenia samokontroale pracodawców, przeprowadzone na podstawie wcześniej uzgodnionych list kontrolnych, jako efektywną metodę oddziaływania PIP, a także współpracujących urzędów, na zakłady dużego lub zwiększonego ryzyka – w zakresie skutecznego zapobiegania powyższym awariom i wypadkom przy pracy.

Działania prewencyjne poprzedzające kontrole pozwoliły na uzyskanie pełniejszych informacji o stanie przestrzegania obowiązujących przepisów w zakładach branży naftowej. Wspólne kontrole prowadzone przez ww. organy – w zakresie wzajemnie uzupełniających się kompetencji – wpłynęły na skuteczne wdrożenie rozwiązań technicznych i technologicznych, służących poprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na terenach objętych działalnością baz paliw i surowcowych branży naftowej.

11. Kontrole podziemnych zakładów górniczych, ze szczególnym uwzględnieniem wewnętrznych jednostek organizacyjnych, w których notowana jest największa liczba wypadków

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 13 kontroli w zakładach górniczych (w 10 kopalniach węgla kamiennego i 3 kopalniach rudy miedzi), zatrudniających łącznie prawie 49 tys. pra-

cowników. Planowe **działania kontrolne skupiono w miejscach i obszarach generujących największe zagrożenia skutkujące wypadkami przy pracy**. Do kontroli wytypowano oddziały w kopalniach o największej liczbie wypadków w 2011 r. W oddziałach tych w kolejnych latach odnotowano następującą statystykę wypadków: 70 (w 2009 r.), 77 (w 2010) i 104 (w 2011 r.).

Analiza 251 dokumentacji powypadkowych ujawniła **nieprawidłowości w ustalaniu przyczyn wypadków** przy pracy w 10 zakładach. Nieprawidłowości dotyczyły:

- niepodawania w dokumentacji powypadkowej wszystkich okoliczności mających wpływ na zdarzenia, co warunkuje ustalenie wszystkich przyczyn wypadku (w 74 dokumentacjach),
- ustalania jako przyczyny wypadku wydarzenia powodującego uraz (w 69 dokumentacjach),
- ustalania przyczyn nieadekwatnych do okoliczności wynikających z dokumentacji powypadkowej (w 47 dokumentacjach),
- ustalania jako przyczyny wypadku *zaskoczenia niespodziewanym zdarzeniem* w sytuacji, gdy

pracownicy zostali poinformowani o warunkach wykonywania pracy oraz o możliwych niebezpiecznych sytuacjach (w 40 dokumentacjach),

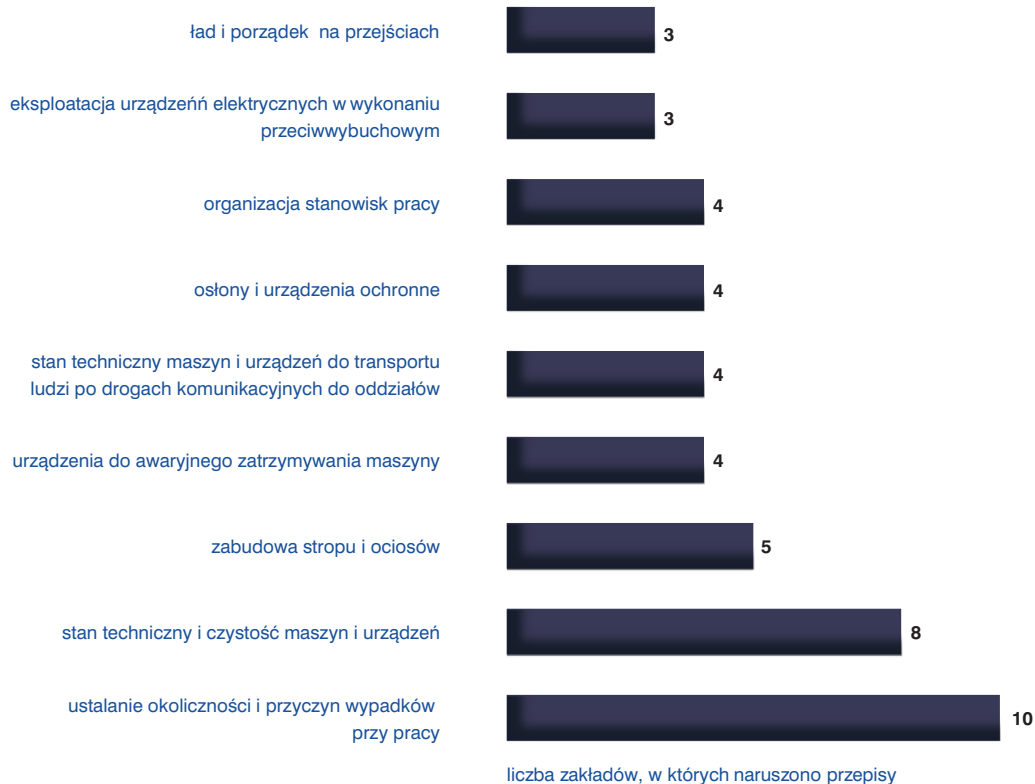
- formułowania przyczyn wypadku zbyt ogólnie (podawanie jako przyczyny złej koordynacji prac zbiorowych, bez wyjaśnienia, na czym problem polegał – w 14 dokumentacjach).

W dziewięciu zakładach stwierdzono **nieprawidłowe formułowanie wniosków profilaktycznych**, które:

- były nieadekwatne do przyczyn wypadku, co może sugerować, że nie zostały zidentyfikowane wszystkie okoliczności i przyczyny zdarzenia (w 17 dokumentacjach),
- nie uwzględniały wszystkich ustalonych wcześniej przyczyn wypadku (w 11 dokumentacjach).

W kontrolowanych oddziałach zakładów górniczych przeprowadzono i udokumentowano **ocenę ryzyka zawodowego** na stanowiskach pracy. Inspektorzy zbadali 30 kart oceny ryzyka zawodowego, w których zidentyfikowano występujące zagro-

Wykres 57. Podziemne zakłady górnicze – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

żenia oraz oszacowano dla nich ryzyko zawodowe. Stwierdzili tylko jeden przypadek niezapoznania pracownika z dokumentem oceny ryzyka zawodowego (na 240 pracowników objętych kontrolą). W trzech kartach nie zostały uwzględnione wszystkie czynniki środowiska pracy, m.in. konieczność dojazdu środkami transportu dołowego do miejsca pracy oraz wykonywania pracy w wymuszonej pozycji ciała przy pobierze spągu w wyniku zmniejszenia się gabarytów wyrobiska.

W trakcie kontroli sprawdzono **użytkowanie maszyn i urządzeń** zabudowanych w wyrobiskach ścianowych, przodkowych, komorach maszyn i urządzeń sterowniczych oraz na trasach dojścia do tych wyrobisk. Przedmiotem oceny były kombajny ścianowe oraz chodnikowe, przenośniki zgrzeblowe i taśmowe, kruszarki, obudowa zmechanizowana, zespoły pompowe, trasy oraz urządzenia kolejek szynowych podwieszanych (w sumie – 51 urządzeń).

Najczęściej stwierdzano:

- nieprawidłowości dotyczące urządzeń do awaryjnego zatrzymywania maszyny (w 4 zakładach), np. wstrzymano eksploatację przenośnika taśmowego ze względu na brak możliwości awaryjnego zatrzymania;
- nieutrzymywanie maszyn i urządzeń w należytym stanie technicznym oraz czystości zapewniającej użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (w 8 zakładach), np. wstrzymano eksploatację przenośnika taśmowego w związku z nadmiarem nagromadzonego urobku w rejonie kołowrotu napinającego taśmę;
- brak urządzeń ochronnych lub stosowanie niewłaściwych (w 4 zakładach), np. nie zabezpieczono klapy osłony silnika lokomotywy elektrycznej dołączonej do składu osobowego;
- niewłaściwą eksploatację urządzeń elektrycznych w wykonaniu przeciwwybuchowym (w 3 zakładach), np. nie dokręcono śruby pokrywy odpływu komory przyłączeniowej wyłącznika zasilającego pompę;
- niewłaściwe zabezpieczenie instalacji i urządzeń elektrycznych (w 3 zakładach), np. składowane w chodniku badawczym drewno przygniotło kabel energetyczny.

Podczas kontroli przeprowadzonych na **stanowiskach pracy zlokalizowanych w wyrobiskach górniczych** kontrolujący odnotowali:

- nieprawidłową zabudowę stropu i ociosów (w 5 zakładach), np. braki w opince obudowy w chodnikach;

- złą organizację stanowisk pracy (w 4 zakładach), np. brak swobodnego dostępu do aparatu telefonicznego, zabudowanego w pochylni wentylacyjnej;
- brak prawidłowej obrywki stropu i ociosów (w 2 zakładach);
- nieprawidłowości dotyczące procesów pracy (w 2 zakładach), np. eksploatacja kolejki podwieszanej niezgodnie z opracowaną dokumentacją (zabudowa na łuku obudowy chodnikowej trasy kolejki podwieszanej, razem z konstrukcją przenośnika taśmowego);
- niewłaściwy stan techniczny urządzeń sygnalizacji zagrożeń (w 2 zakładach), np. niesprawny przycisk – służący do wywołania dyspozytora – w sygnalizatorze alarmowym zabudowanym na napędzie przenośnika ścianowego.

Kontrole stanu technicznego **dróg komunikacyjnych** do oddziałów i stanowisk pracy ujawniły:

- zalegające w przejściach materiały, elementy maszyn i urządzeń, nagromadzony urobek, co utrudniało poruszanie się załogi, szczególnie w sytuacjach awaryjnych (w 3 zakładach);
- nieprawidłowo zabudowane schody górnicze (powodujące możliwość poślizgnięcia) oraz przejścia nad przenośnikami; niestabilne lub zbyt niskie poręcze bądź ich brak (w 3 zakładach);
- zalegające na spągu wyrobisk rozlewiska wodne znacznie utrudniające lub uniemożliwiające przejście (w 2 zakładach).

Ponadto w 4 kontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **maszyn i urządzeń służących do transportu ludzi** po drogach komunikacyjnych do oddziałów.

Kontrole poddano także regulacje wewnętrzzakładowe dotyczące **zasad przeprowadzania przeglądów i prac konserwacyjnych** maszyn i urządzeń. Sprawdzono 22 książki kontroli bieżących i okresowych. Jak wynika z ustaleń inspektorów, w 3 zakładach nie przeprowadzono należytych kontroli maszyn i urządzeń zabudowanych na odstawie urobku ze ściany (przenośniki taśmowe i zgrzeblowe). W dwóch zakładach kontroli nie przeprowadziły osoby z dozoru wyższego, a w jednym osoby z dozoru średniego.

Sprawdzono także 5 **projektów technicznych związanych z prowadzeniem robót górniczych i transportowych**. W związku z nieprzestrzeganiem ustaleń dokumentacji technicznej nakazano wstrzymanie eksploatacji kolejki podwieszanej ze względu na nieprawidłową zabudowę jej trasy.

Ponadto 240 pracowników objęto kontrolą pod kątem stosowania przez nich **odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej**. Stwierdzono brak ochra-

niaczy na kolana (dotyczyło 7 pracowników w 1 zakładzie) i niestosowanie odzieży roboczej dopuszczonej do pracy w wyrobiskach górniczych (1 pracownik).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 147 **decyzji**, w tym:
 - 7 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 2 decyzje **skierowania do innych prac** 8 osób,
 - ✓ skierowali do pracodawców 15 **wystąpień** z 66 wnioskami,
 - ✓ ukarali 11 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 12,1 tys. zł.
- Ponadto udzieliли 93 **porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz prawnej ochrony pracy.

Podsumowując ustalenia inspektorów należy wskazać, iż duża liczba nieprawidłowości w dokumentacjach dot. wypadków przy pracy wskazuje na potrzebę dalszego **doskonalenia przez kontrolowanych pracodawców procedury dochodzeń powypadkowych**.

Chociaż szkolenia w zakresie bhp dla pracowników i osób z dozoru ruchu są prowadzone i odpowiednio dokumentowane, nie ma to przełożenia na ograniczenie liczby wypadków i zagrożeń czy niewłaściwych zachowań w miejscu pracy.

Pomimo opracowanych zasad odbioru, eksploatacji i konserwacji maszyn i urządzeń, w praktyce maszyny te nie zawsze są w takim stanie sprawności technicznej, który gwarantowałby pełne bezpieczeństwo użytkownikom.

Również niektóre prace górnicze prowadzi się z pominięciem bezpiecznych zasad i przepisów wynikających ze stosowanych technologii – szczególnie w zakresie wykonania prawidłowej obudowy i zapewnienia bezpieczeństwa na drogach komunikacyjnych.

Uwzględniając powyższe ustalenia, należy:

- kontynuować kontrole jednostek organizacyjnych podziemnych zakładów górniczych, w których w latach ubiegłych wystąpiła największa liczba wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- w trakcie kolejnych kontroli zwrócić szczególną uwagę na poprawność przeprowadzonych dochodzeń powypadkowych oraz na wykonywanie przeglądów stanowisk pracy i stanu technicznego maszyn przez służby bhp, komisje ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osoby z dozoru.

12. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach gospodarczych świadczących prace w ruchu podziemnych zakładów górniczych

W 2012 r. kontrolą objęto 18 zakładów świadczących usługi na rzecz kopalń. Skontrolowane firmy zatrudniały łącznie prawie 6,4 tys. pracowników i zajmowały się m.in. wykonywaniem robót górniczych oraz montażowych na dole kopalń, w tym drażeniem chodników przygotowawczych przy użyciu kombajnów chodnikowych lub materiałów wybuchowych, a także wykonywaniem robót związanych z obsługą i konserwacją maszyn, urządzeń i instalacji.

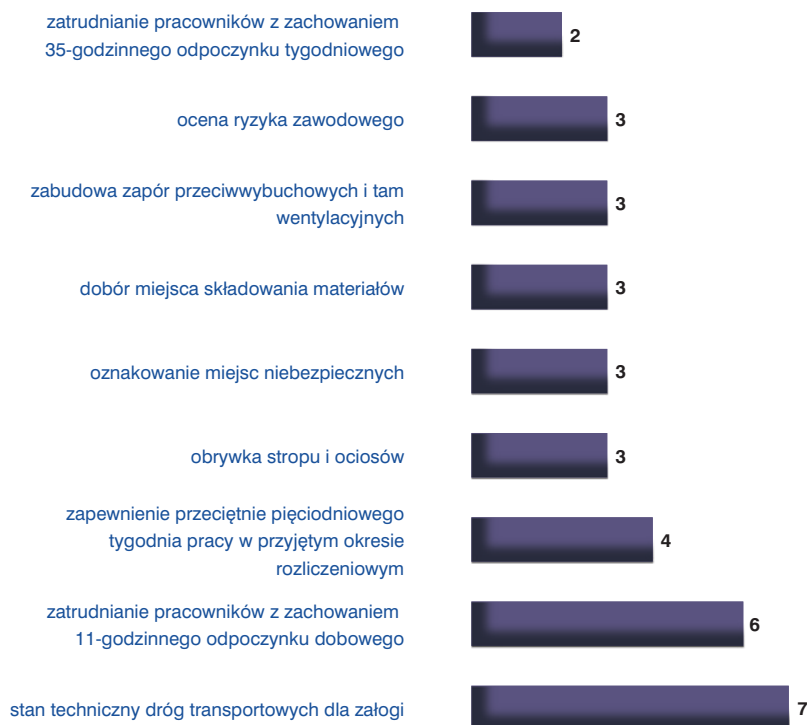
W trakcie kontroli **stanowisk pracy w wyrobiskach dołowych**, szczególną uwagę zwracano na: stan obudowy wyrobisk i dróg transportowych, długość i stan dróg prowadzących do stanowisk pracy, stan techniczny użytkowanych maszyn i urządzeń, miejsca składowania materiałów.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in. nieprzestrzegania **procedur ustalonych w projektach technicznych, technologiach i instrukcjach** prowadzenia robót, tj.:

- niewłaściwego stanu technicznego dróg transportowych, przejść, dojazdów dla załogi (w 7 zakładach);
- braku lub niekompletnej obrywki stropu i ociosów w wyrobiskach górniczych (w 3 zakładach);
- nieoznakowania miejsc niebezpiecznych (w 3 zakładach);
- nieprawidłowego doboru miejsca składowania materiałów (w 3 zakładach);
- niezabezpieczenia maszyn przed możliwością przemieszczenia się (w 2 zakładach);
- nieprawidłowej eksploatacji i nienależytego stanu technicznego przenośników taśmowych (w 2 zakładach);
- niewłaściwej organizacji pracy (w 2 zakładach);
- nieprawidłowej eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych (w 2 zakładach);
- nieprawidłowości w zabudowie zapór przeciwwybuchowych i tam wentylacyjnych (w 3 zakładach);
- nieprawidłowego rozmieszczenia i wyposażenia hydrantów gaśniczych i szafek hydrantowych (w 2 zakładach).

Analiza dokumentacji **oceny ryzyka zawodowego** wykazała: nieprzeprowadzenie jej na wszystkich stanowiskach pracy (w 3 zakładach), niezapoznanie 19 pracowników z oceną ryzyka (w 3 zakładach),

Wykres 58. Podmioty gospodarcze świadczące prace w ruchu podziemnych zakładów górniczych – naruszenia przepisów



liczba podmiotów, w których naruszono przepisy

Źródło: dane PIP

brak przedstawiciela pracowników w zespole dokonującym oceny (w 1 zakładzie).

Podkreślić należy, że pracownicy poddawani byli wstępnym **szkoleniom w zakresie bhp** – instruktażowi ogólnemu oraz stanowiskowemu przed dopuszczeniem do pracy w ruchu zakładu górniczego. Nieliczne nieprawidłowości dotyczyły prowadzenia instruktażu stanowiskowego przez osobę bez przeszkolenia w zakresie metod instruktażu.

W latach 2009–2012 (do dnia kontroli) zarejestrowano w ww. zakładach 56 **chorób zawodowych**, w tym 40 u emerytów i rencistów. Dominowały: pylica płuc – 40 przypadków, uszkodzenie słuchu – 5 oraz zespół wibracyjny – 8. Ze względu na specyfikę prowadzonych robót (różnorodność i krótkie terminy ich realizacji) działalność profilaktyczna pracodawców koncentrowała się na doborze środków ochrony indywidualnej oraz kontroli ich użytkowania. Kontrole PIP nie ujawniły nieprawidłowości w tym zakresie, jednak stwierdzona wzrostowa tendencja zachorowalności na pylicę płuc może wskazywać na wcześniejsze zaniedbania w profilaktyce chorób dróg oddechowych.

Analiza 154 **dokumentacji powypadkowych** ujawniła, że w większości przypadków zakładowe zespoły prawidłowo ustaliły przyczyny i okoliczności zdarzeń wypadkowych oraz prawidłowo sformułowały wnioski profilaktyczne wraz ze wskazaniem terminów i osób odpowiedzialnych za ich realizację. Do dokumentacji powypadkowych dołączono informacje o sposobie i terminie realizacji środków profilaktycznych. W uzasadnionych przypadkach wskazywano na konieczność weryfikacji kart oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach, na których doszło do wypadku przy pracy. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły: nieustalenia wszystkich okoliczności i przyczyn wypadku (np. uznanie wydarzenia powodującego uraz za przyczynę wypadku) – w 10 dokumentacjach; formułowania wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku – w 4 dokumentacjach.

W zakresie przestrzegania przepisów o **czasie pracy** inspektorzy ujawnili: niezapewnienie pracownikom nieprzerwanego odpoczynku dobowego (w 6 zakładach), naruszenie zasady średnio pięciodniowego tygodnia pracy (w 4 zakładach), niezapew-

nienie pracownikom nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego (w 2 zakładach).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 154 **decyzje**, w tym:
 - 5 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 4 decyzje **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 4 decyzje **skierowania do innych prac** 11 osób,
 - 14 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 10,1 tys. zł,
- ✓ skierowali do pracodawców 20 **wystąpień** ze 147 wnioskami,
- ✓ ukarali 13 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę ponad 15,9 tys. zł,
- ✓ wobec 1 osoby zastosowali **środek oddziaływania wychowawczego**.

Ponadto udzielili 156 **porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz prawnej ochrony pracy.

W ocenie inspektorów pracy, przyczynami nieprawidłowości są: **niewystarczająca znajomość przepisów** lub zła interpretacja prawa; **niewłaściwy nadzór** nad pracownikami lub jego brak; niewłaściwe, niedostateczne lub niesystematyczne kontrole stanu bezpieczeństwa, przeprowadzane zwłaszcza przez pracowników **służby bhp**.

Pracodawcy tłumacząc zaistniałe uchybienia, wskazują natomiast na: częste w ostatnich latach zmiany przepisów polegające na wprowadzaniu nowych, bardzo zastrzonych regulacji prawnych z zakresu bhp, warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać obiekty i instalacje technologiczne oraz stosowane procedury; bieżące zaniedbania wynikające z niedostatecznego nadzoru sprawowanego przez pracowników średniego szczebla dozoru; trudne warunki ekonomiczne prowadzenia specjalistycznej działalności; problemy z pozyskaniem pracowników posiadających dostateczną wiedzę i kompetencje zawodowe, świadomych ciężącej na nich odpowiedzialności za bezpieczeństwo; konieczność unowocześniania maszyn, urządzeń, instalacji (lub ich części), jak również innego wyposażenia mającego wpływ na bezpieczeństwo, w celu sprostania obowiązkom wynikającym z uregulowań prawnych; dużą fluktuację załóg spowodowaną przechodzeniem pracowników do pracy w kopalniach, skutkującą znacznymi stratami finansowymi.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące stanowisk pracy i stosunkowo duża liczba wypadków przy pracy wskazują na potrzebę objęcia kolejnymi kontro-

lami podmiotów prowadzących roboty na rzecz kopalń – w celu monitorowania stanu bezpieczeństwa oraz wpłyńnięcia na jego poprawę, tym bardziej że wzrasta liczba prac wykonywanych przez firmy zewnętrzne w ruchu podziemnych zakładów górniczych.

13. Bezpieczeństwo pracy przy pozyskiwaniu i zrywce drewna

Kontroli poddane zostały głównie zakłady usług leśnych wykonujące prace w zakresie gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych (nadleśnictw).

Inspektorzy przeprowadzili 362 kontrole w 357 podmiotach gospodarczych (w tym w 4 nadleśnictwach), zatrudniających łącznie 2,4 tys. osób. Wśród kontrolowanych **zakładów usług leśnych** dominowały firmy o zatrudnieniu do 9 pracowników.

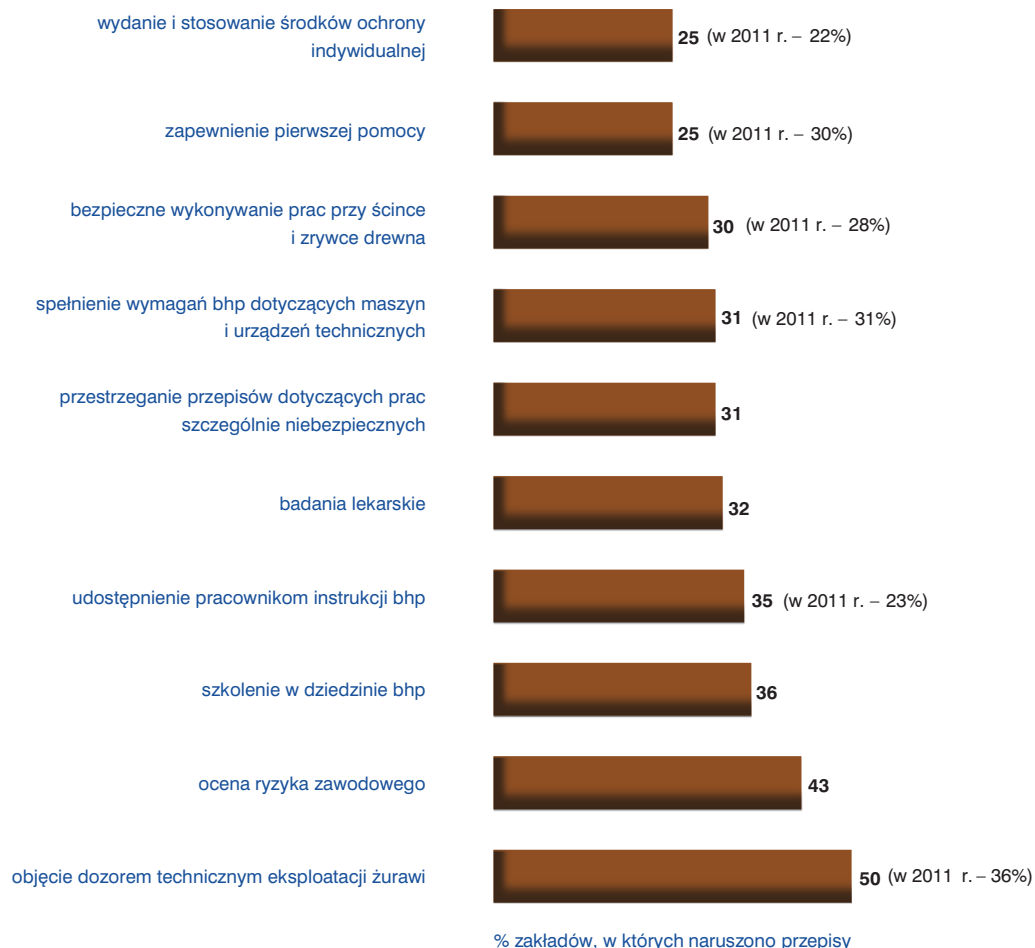
Mimo że w lasach postępuje mechanizacja prac przy pozyskiwaniu drewna (głównie poprzez eksploatację sprowadzanych z zagranicy używanych maszyn do ścinki, okrzesywania i przerzynania kłód), to jednak większość kontrolowanych zakładów usług leśnych używała do tego celu podstawowego sprzętu: pilarek spalinowych, tyczek kierunkowych do obalania drzew cienkich, klinów, obracaków, ściązaczy linowych, siekieromłotów do łupania drewna. W niektórych zakładach w trakcie ręcznych prac transportowych stosowano narzędzia pomocnicze (takie jak kleszcze zaciskowe i haki) w celu zmniejszenia uciążliwości pracy i ochrony układu mięśniowo-szkieletowego.

Zrywka i układanie drewna stosowego i wielkowymiarowego prowadzone były głównie przy użyciu ciągników rolniczych przystosowanych do tego celu, rzadziej specjalistycznych ciągników leśnych. Także i przy tych pracach daje się zauważyć postęp technologiczny, przede wszystkim dzięki mechanizacji załadunku (eksploatacji maszyn samozaładowczych).

Wyniki kontroli wskazują, że **stan przestrzegania przepisów bhp przez pracodawców zajmujących się pozyskiwaniem i zrywką drewna jest niezadowolający**. Co drugi pracodawca dopuścił do **eksploatacji przyczepy załadowniczej z żurawiem hydraulicznym bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego**, zezwalającej na jego eksploatację (nieprawidłowość dotyczyła 38% żurawi objętych kontrolą). W stosunku do 17% **innych urządzeń technicznych** (pilarek, ciągników zrywkowych, lin, ściązaczy linowych) inspektorzy pracy wniosli zastrzeżenia dotyczące bezpieczeństwa pracy.

Wiele uwag inspektorzy pracy mieli również do stosowanych **technik ścinki i obalania drzew** (brak progu, zawiasy, nieprawidłowe podcięcie, sto-

Wykres 59. Pozyskiwanie i zrywka drewna – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

sowanie krótkich prowadnic pił przy ścinie drzew grubych, nieprawidłowe usuwanie drzew zawieszonych). **Zaniedbywano także prace przygotowawcze do ścinki.** Nie były oczyszczane szyje korzeniowe drzew o zgrubiałej korowinie w miejscu przykładania rżazów, nie usuwano nabiegów korzeniowych utrudniających obalanie drzew.

Bezpieczne techniki ścinki i zrywki drzew nie są określone w przepisach powszechnie obowiązujących. Pracownicy wykonują takie prace na podstawie **instrukcji bhp** wydawanych przez pracodawców lub instrukcji zatwierdzonej przez dyrektora generalnego Lasów Państwowych. Korzystają również z wiedzy zdobytej m.in. podczas **szkoleń w dziedzinie bhp**. Niestety w co trzecim zakładzie pracy nie udostępniono pracownikom instrukcji bhp oraz nie przeszkolono ich w dziedzinie bhp.

Kontrole wykazały, że duża część pracodawców nie zapewniła pracownikom profilaktycznych **badan lekarskich**, a także **ochrony medycznej przed skutkami ukąszeń przez kleszcze**.

Jedynie 35% kontrolowanych pracodawców zapewniło pracownikom **badania przesiewowe na obecność boreliozy**. 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. Powinny one dotyczyć pracowników należących do tzw. grup wysokiego ryzyka (np. leśnicy oraz

inni pracownicy zatrudnieni przy ścinie i pozyskiwaniu drewna).

Prace przy pozyskiwaniu drewna są bardzo niebezpieczne. W skontrolowanych zakładach zarejestrowano w latach 2010 – 2012 (do dnia przeprowadzenia kontroli) **12 wypadków śmiertelnych i 12 ciężkich** (głównie podczas obalania drzew).

Duży wpływ na ograniczenie liczby wypadków i ich skutków mają: rzetelna **ocena ryzyka zawodowego**, działania obniżające poziom tego ryzyka, a także zapewnienie pracownikom – wykonującym prace w trudnodostępnym terenie – **pierwszej pomocy przedmedycznej**. Niestety ponad 40% kontrolowanych pracodawców nie dokonało oceny ryzyka zawodowego lub oceniło je niewłaściwie, a 25% nie zapewniło pracownikom możliwości uzyskania, w razie wypadku, pierwszej pomocy przedmedycznej. Ponadto prawie co piąty pracownik nie był wyposażony w wymagane **środki ochrony indywidualnej** (głównie w hełmy ochronne i spodnie z wkładką antyprzecięciową).

W porównaniu z wynikami kontroli przeprowadzonych w 2011 r. zwraca przede wszystkim uwagę wzrost skali nieprawidłowości w zakresie udostępniania pracownikom instrukcji bezpiecznej ścinki i zrywki drzew oraz eksploatacji żurawi służących do załadunku drewna.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 1 923 **decyzje**, w tym:
 - 90 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 58 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 79 decyzji **skierowania do innych prac** 118 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 282 **wystąpienia** z 969 wnioskami,
- ✓ ukarali 113 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 131,2 tys. zł,
- ✓ do **sądu** skierowali jeden wniosek o ukaranie.

W dwóch zakładach usług leśnych inspektorzy pracy ujawnili rażące naruszenia przepisów bhp, które nie zostały wyeliminowane mimo wydanych środków prawnych, co wykazały kontrole sprawdzające. Skutkiem lekceważenia obowiązku zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników był, oprócz kary grzywny, **wzrost o 100% składki na ubezpieczenia wypadkowe**, którą Zakład Ubezpieczeń Społecznych podwyższył na wniosek inspektorów 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 prace te podejmowane są przez ww. zakłady za najniższą stawkę, co wymusza ograniczanie kosztów pozyskiwania drewna do minimum, w tym nakładów na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy.

Następną przyczyną nieprawidłowości jest **niedostateczna wiedza pracodawców o bezpiecznej organizacji prac leśnych i słaba znajomość przepisów** (35 pracodawców nie odbyło wymaganego szkolenia okresowego w dziedzinie bhp). Mało skuteczny jest nadzór pracodawców świadczących usługi leśne nad prowadzonymi pracami: brakuje doradztwa ze strony specjalistów do spraw bhp.

Błędy w technice prowadzenia ścinki i obalania drzew, których szczególnie licznie dopuszczają się drwale o krótkim stażu pracy, świadczą o **niedostatecznej jakości szkolenia**, głównie w zakresie umiejętności posługiwania się narzędziami i wykonywania rzarów, a także – co już wcześniej zaznaczono – o niezapewnieniu przez pracodawców podręcznych instrukcji bhp (zwłaszcza gdy brak przepisów dotyczących bezpiecznego pozyskiwania drewna przy użyciu ręcznych narzędzi w różnych, możliwych do przewidzenia, sytuacjach).

W czasie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy **udzielili ponad 2 tys. porad**, głównie dotyczących organizacji prac w lesie, wymagań kwalifikacyjnych dla drwali i operatorów maszyn, stosowania środków ochrony indywidualnej, praw i obowiązków stron stosunku pracy, legalności zatrudnienia.

Wyniki kontroli oraz wymagania w zakresie bezpiecznych metod pozyskiwania drewna zostały omówione przez inspektorów pracy na **naradach szkoleniowych w nadleśnictwach**, a także na **seminariach i konferencjach**, w których uczestniczyli pracownicy Lasów Państwowych i pracodawcy z zakładów usług leśnych. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie przeprowadzono II edycję **konkursu** wśród przedsiębiorców leśnych, którego celem było upowszechnianie bezpiecznych metod pozyskiwania drewna i promowanie pracodawców wykazujących troskę o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Podobny konkurs został zorganizowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie.

Na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy został udostępniony **poradnik** pt. *Bezpieczne pozyskiwanie drewna*.

W związku z licznymi nieprawidłowościami stwierdzonymi w czasie kontroli zasadne jest:

- określenie w *rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej* ramowego programu szkolenia operatorów pilarek (osób użytkujących zawodowo pilarki do ścinki drzew w lesie), w tym minimalnej liczby godzin zajęć teoretycznych i praktycznych;
- wprowadzenie badań przesiewowych w kierunku boreliozy do zakresu badań okresowych pracowników należących do tzw. grup wysokiego ryzyka, którzy są narażeni na czynnik biologiczny „*Borrelia burgdorferi*”;
- określenie przez Lasy Państwowe jednolitych zasad postępowania dotyczących koordynacji prac wykonywanych w tym samym miejscu, a także ramowego zakresu obowiązków koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu;
- kontynuowanie kontroli prowadzenia prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna;
- promowanie bezpieczeństwa pracy wśród pracowników, pracodawców i przedsiębiorców sektora usług leśnych.

14. Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 50 pracujących), w których wystąpiły wypadki przy pracy

W 2012 r. inspektorzy pracy kontynuowali kontrole ukierunkowane na ocenę skuteczności środków zmniejszających ryzyko wypadkowe w małych zakładach, w których odnotowano duże nasilenie wypadków przy pracy, w tym wykazujących cechy powtarzalności. Inspektorzy, analizując działania pracodawców w ostatnich trzech latach w zakresie prewencji wypadkowej, zwracali szczególną uwagę na podstawowe elementy systemowego zarządzania sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy, tzn. na:

- zastosowanie, po zaistniałych wypadkach, środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko wypadkowe,
- spójność środków wynikających z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami wynikającymi z postępowania powypadkowego,
- udział pracowników w uaktualnianiu oceny ryzyka zawodowego.

Czynności kontrolne były prowadzone w **dwóch grupach podmiotów. Pierwsza grupa to pracodawcy kontrolowani powtórnie** (pierwsze kontro-

le w 2010 r.). Celem tych kontroli było sprawdzenie, czy środki wówczas wdrożone przez pracodawców oraz zaproponowane przez inspektorów pracy spowodowały trwałą poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy. Miarą skuteczności zastosowanych środków były liczby wypadków w okresie od pierwszej kontroli do czasu podjęcia czynności sprawdzających w 2012 r. **Druga grupa podmiotów to pracodawcy kontrolowani po raz pierwszy – nowe zakłady**, które zostały wyselekcjonowane z bazy danych ZUS IWA, wg kryterium liczby osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy (podstawa do ustalenia kategorii ryzyka dla poszczególnych zakładów oraz wysokości składki ubezpieczenia wypadkowego). W tym przypadku, podobnie jak w latach poprzednich, celem kontroli było sprawdzenie prawidłowości postępowań powypadkowych oraz adekwatności i kompletności wniosków wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach, na których miały miejsce zdarzenia wypadkowe.

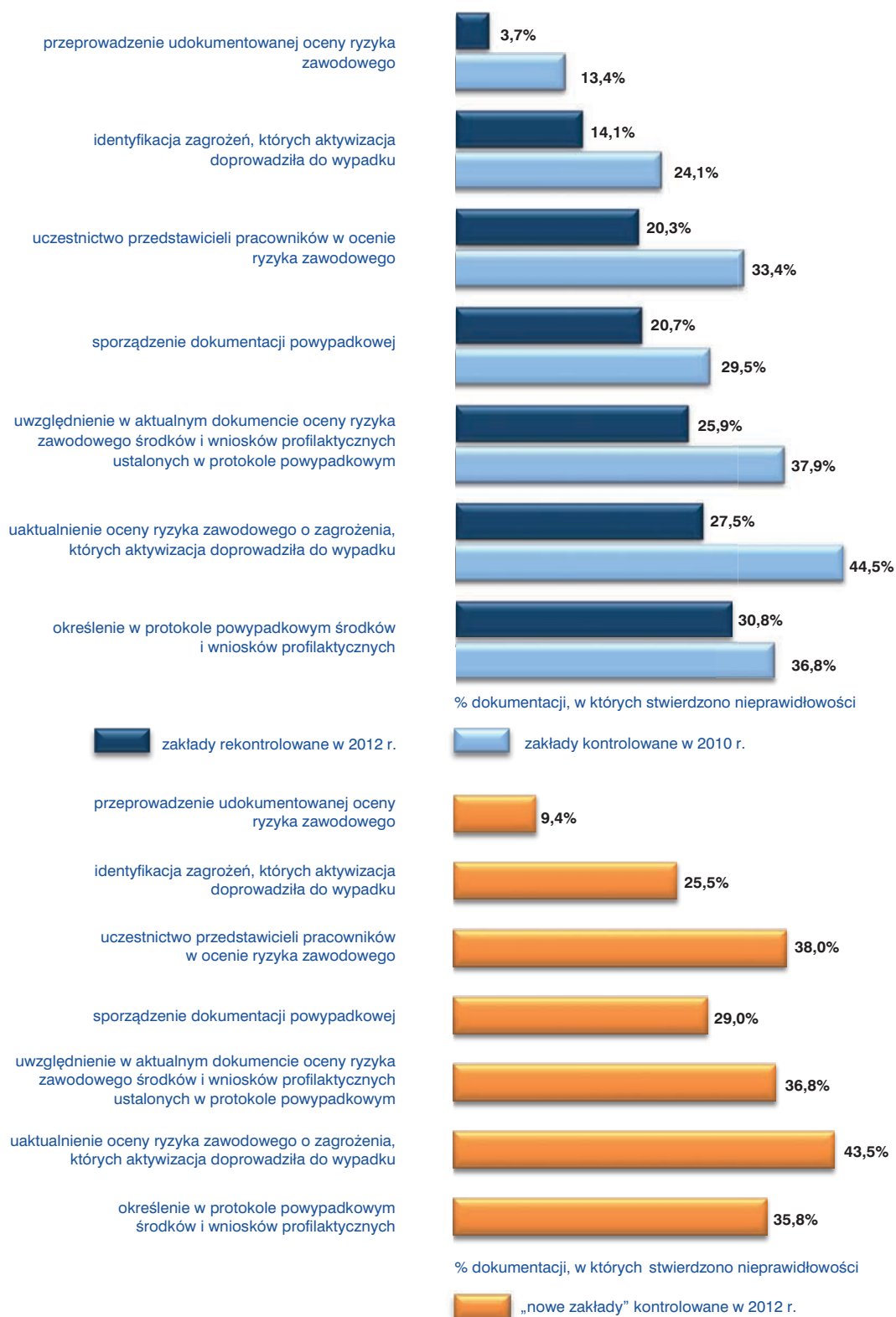
Działaniami kontrolno-nadzorczymi objęta została ogółem grupa 721 podmiotów (w których pracowało ponad 23 tys. osób), w tym 52% to zakłady rekontrolowane, a 48% podmioty kontrolowane po raz pierwszy. Powtórne kontrole przeprowadzono w 23% zakładów skontrolowanych w 2010 r.

Wśród zakładów objętych ww. działaniami PIP dominowały firmy prowadzące działalność produkcyjną (zakłady rekontrolowane – 43%, zakłady nowe – 46%), budowlaną (odpowiednio – 18% i 15%) oraz handel i naprawy (15% i 14%). W analizowanym okresie wydarzyło się w nich 1 839 wypadków przy pracy.

Spośród 379 zakładów **kontrolowanych powtórnie**, w 43% nie odnotowano wypadków przy pracy w okresie od poprzedniej kontroli. **Oznacza to istotną zmianę w podejściu tych pracodawców**, a także osób kierujących bezpośrednio pracownikami – **do zagadnień oceny ryzyka zawodowego i postępowania powypadkowego** oraz wynikających z nich działań naprawczych, które stanowią składowe elementy systemowego zarządzania sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na podstawie analizy danych dotyczących wypadków przy pracy zaistniałych w rekontrolowanych zakładach w okresie od poprzedniej kontroli w 2010 r. (analizowano wówczas w tych samych zakładach 1 390 wypadków przy pracy) stwierdzono **znaczną poprawę jakości sporządzanych dokumentacji powypadkowych**. Tylko w odniesieniu do 12% skontrolowanych stanowisk pracy (z liczby prawie 670) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wdrożenia koniecznych

Wykres 60. Dokumentacja powypadkowa, ocena ryzyka zawodowego w małych zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

środków zmniejszających ryzyko wynikające z zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadków. **W zakładach rekontrolowanych zauważono większą świadomość obowiązków wśród pracodawców i osób odpowiedzialnych** za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników. W szczególności należy podkreślić, iż pozytywne zmiany w tym zakresie zaobserwowano przede wszystkim w zakładach, w których stan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników był cyklicznie monitorowany. W ocenie inspektorów pracy również **aktywny udział pracowników** lub ich przedstawicieli w analizowaniu i planowaniu środków zapobiegających wypadkom przy pracy lub ograniczających ryzyko ich zaistnienia zasadniczo wpływał na efektywność działań ww. grupy pracodawców, nie tylko w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, ale również – zarządzania bezpieczeństwem w miejscu pracy.

Potwierdzają to wyniki kontroli, którym poddano 468 dokumentacji powypadkowych wraz z właściwymi dokumentacjami oceny ryzyka zawodowego dot. prac, przy których doszło do wypadku (lub stanowisk pracy, na których zatrudnieni byli poszkodowani). **Dla każdego porównywanego zagadnienia kontrolowanego w 2012 r. odnotowano poprawę w stosunku do roku 2010.**

Natomiast w **nowo kontrolowanych** małych zakładach odsetek nieprawidłowości kształtował się na poziomie porównywalnym do istniejącego w zakładach objętych kontrolą po raz pierwszy w 2010 r.

I tak, w toku kontroli przeprowadzonych w roku 2012, inspektorzy pracy stwierdzili (w odniesieniu do 29% dokumentacji powypadkowych) nieprawidłowości związane z **ustaleniem okoliczności tych zdarzeń**. Dla porównania – w roku 2010, podczas kontroli małych przedsiębiorstw w tym zakresie, ujawniono prawie 34% dokumentacji z błędami, a w trakcie rekontroli w 2012 r. – 26%. Uchybienia w omawianym obszarze, głównie dotyczące opisów stanu środowiska materialnego lub organizacji pracy, **generują bezpośrednio nieprawidłowości związane z ustaleniem przyczyn wypadków**. Polegały one głównie na: nieokreśleniu wszystkich przyczyn (z powodu nieustalenia wszystkich okoliczności) oraz niespójności stwierdzonych przyczyn z ustaleniami dotyczącymi okoliczności zdarzeń (np. brak szczegółowych informacji o wyposażeniu maszyny uniemożliwił zespołowi wskazanie głównej przyczyny wypadku, jakim był, zgodnie z ustaleniem inspektora pracy, brak osłony wału nożowego wyrówniarki). Ponadto **zespoły powypadkowe myliły skutki wypadku lub czynniki aktywizujące wypadki – z przyczynami, które doprowadziły do zdarzenia**. Oczywiście konsekwencją takiego postępowania

były identyfikowane przez inspektorów pracy nieprawidłowości w definiowaniu środków i wniosków profilaktycznych. Podobnie jak w latach poprzednich, działania minimalizujące ryzyko wypadkowe, wskazywane w dokumentacjach, ograniczały się głównie do rutynowych zapisów mówiących o poinformowaniu innych pracowników o zaistniałym wypadku, jego okolicznościach i przyczynach oraz o konieczności zachowania ostrożności. Szczególnie widoczne było to w **nowych zakładach. Zauważano w nich – częściej niż w zakładach rekontrolowanych – niestaranność pracodawców** w zakresie planowania i wdrażania działań, które mogłyby wyeliminować w przyszłości podobne zdarzenia wypadkowe.

Zaistniałe wypadki przy pracy wykazywały **powtarzalność** w szczególności ze względu na:

- typ maszyny, urządzenia, narzędzia, przy którego obsłudze/stosowaniu miał miejsce wypadek (np. 3 wypadki przy nakładarce kleju polegające na wciągnięciu 3 poszkodowanym prawej ręki pomiędzy obracające się walce klejarskie podczas czyszczenia maszyny, spowodowane brakiem osłon walców);
- czynności wykonywane podczas wypadku (np. 9 wypadków pojedynczych przy rozbiorze mięsa polegających na skaleczeniach rąk i ud, spowodowanych brakiem właściwych środków ochrony indywidualnej);
- miejsca zdarzenia (np. 3 pracowników tej samej firmy, pracujących na stanowiskach zlokalizowanych powyżej poziomu otaczającego terenu uległo wypadkom polegającym na upadku z wysokości; inspektor pracy stwierdził brak zgody lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę medyczną na wykonywanie pracy na wysokości przez ww. 3 osoby).

Analiza wypadków zaistniałych od czasu poprzedniej kontroli pozwala na stwierdzenie, że **tylko 14% tych zdarzeń wystąpiło przy takich lub tych samych maszynach, urządzeniach lub narzędziach**. Wynika z tego, że **działania PIP**, zarówno kontrolne, jak i w formie prowadzonych od kilku lat programów edukacyjno-informacyjnych, **przyniosły w tym obszarze oczekiwane rezultaty**. Niepokój muszą budzić natomiast dane o pozostałych elementach, które wpływały na powtarzalność zdarzeń wypadkowych, zwłaszcza w zakresie:

- przyczyn wypadku – 28%,
- takich samych prac/czynności – 25%,
- miejsc wypadku – 21%.

Oznacza to, że część pracodawców **nie wprowadziła działań systemowych** w swoich zakładach, ograniczając się do podjęcia czynności doraźnych,

dotyczących konkretnych maszyn i urządzeń technicznych lub narzędzi.

Z ustaleń inspektorów wynika, że 9% nowo kontrolowanych pracodawców nie dopełniło obowiązku przeprowadzenia udokumentowanej **oceny ryzyka zawodowego** dla prac (lub stanowisk pracy), przy których miał miejsce wypadek (w 2010 r. problem dotyczył około 13% pracodawców; natomiast wśród pracodawców rekontrolowanych w 2012 r. odsetek ten wynosił 3,7%). Do najważniejszych zagadnień w zakresie oceny ryzyka zawodowego w relacji z wypadkiem przy pracy należy **identyfikacja zagrożenia, którego aktywizacja doprowadziła do wypadku**. Tymczasem w co czwartej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, analizowanej w 2012 r. w nowo kontrolowanych zakładach, stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie. Jest to wynik na poziomie zbliżonym do odnotowanego w 2010 r., podczas gdy w zakładach rekontrolowanych w 2012 r. odsetek ten zmalał do poziomu 14%.

Aktualizacja oceny ryzyka zawodowego po wypadku przy pracy oraz określenie spójnych środków profilaktycznych na etapie postępowania powypadkowego i w ocenie ryzyka (a następnie ich wdrażanie) niewątpliwie wpływają na poprawę bezpieczeństwa pracy – poprzez eliminowanie podobnych zdarzeń w przyszłości. Potwierdzają to analizy stanu bhp w zakładach przestrzegających ww. zasady, szczególnie w tej części **rekontrolowanych** podmiotów, gdzie w ciągu prawie 2 lat od poprzedniej kontroli nie odnotowano kolejnych wypadków. **Można zatem uznać, że wdrożone w tych zakładach pracy działania, zarówno te z własnej inicjatywy pracodawcy, jak również podjęte pod wpływem inspektora pracy, są skuteczne.**

Świadczą o tym również zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne w związku z ujawnionymi nieprawidłowościami.

W 379 zakładach **kontrolowanych w 2012 r. powtórnie** (pierwsze kontrole w 2010 r.) inspektorzy wydali 177 **decyzji**, w tym 1 decyzję **wstrzymania eksploatacji maszyn**; skierowali do pracodawców 205 **wystąpień** z 702 wnioskami; ukarali 7 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 7,1 tys. zł; wobec 9 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**.

Natomiast w 342 zakładach **kontrolowanych w 2012 r. po raz pierwszy** inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 407 **decyzji**, w tym:
 - 7 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 5 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,

- 1 decyzję **skierowania do innych prac** 3 osób,
- ✓ skierowali do pracodawców 309 **wystąpień** z 1 621 wnioskami,
- ✓ ukarali 19 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 22,4 tys. zł,
- ✓ wobec 15 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ w 1 przypadku zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Nieprawidłowości stwierdzone w toku kontroli, szczególnie w zakładach nowo kontrolowanych, spowodowane są przede wszystkim **niedostatecznymi umiejętnościami i wiedzą** osób wchodzących w skład zespołów (w tym przedstawicieli pracowników), które uczestniczą w postępowaniach powypadkowych oraz czynnościach związanych z oceną ryzyka zawodowego. Osoby te z reguły posiadają dobrą znajomość procesu technologicznego, budowy maszyny oraz organizacji pracy. Istotne jest jednak, aby posiadały praktyczną umiejętność ustalania wszystkich okoliczności, mających wpływ na powstanie wypadku oraz wyciągania właściwych wniosków profilaktycznych. W celu podniesienia poziomu wiedzy i umiejętności w tym zakresie, Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi systematyczne **działania edukacyjno-informacyjne**, adresowane do pracodawców oraz ich przedstawicieli, w tym służby bhp, działaczy związkowych, a także społecznych inspektorów pracy.

Wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zmniejszania ryzyka wypadkowego w małych zakładach upoważniają do stwierdzenia, że największe efekty dotyczące ograniczania liczby wypadków, w tym o cechach powtarzalnych, uzyskały **zakłady, w których wprowadzono systemowe rozwiązania organizacyjno-techniczne**. Na osiągnięcie pozytywnych rezultatów duży wpływ miała spójność ustaleń wynikających z oceny ryzyka zawodowego i z postępowań powypadkowych. Istotne znaczenie miał także czynnik ludzki, czyli **aktywny udział pracowników** w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy.

Działania nadzorczo-kontrolne, a także edukacyjne Państwowej Inspekcji Pracy w zakładach, w których odnotowuje się szczególne nasilenie wypadków przy pracy, powinny być konsekwentnie rozwijane i doskonalone. Różnorodne środki stosowane przez inspektorów pracy wpływają na efektywną prewencję wypadkową w ww. zakładach i w istotny sposób przyczyniają się do osiągnięcia celu strategicznego – zmniejszenia liczby wypadków przy pracy i poprawy warunków pracy osób pracujących.

15. Wymagania zasadnicze i minimalne

A. Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych

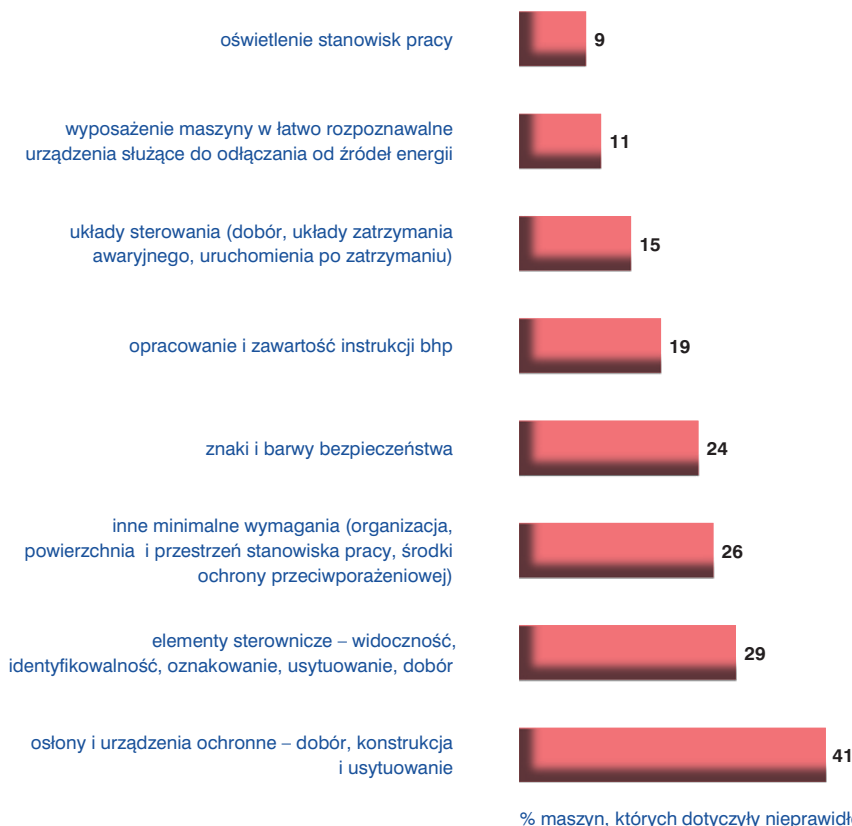
W 2012 r. kontrolami przestrzegania postanowień rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy objęto maszyny i urządzenia do przetwórstwa tworzyw sztucznych.

Przeprowadzono 330 kontroli w 326 zakładach zatrudniających ponad 26,3 tys. pracowników. Były to głównie mikro-, małe i średnie zakłady pracy o zatrudnieniu od 1 do 9 osób (34%), od 10 do 49 (37%) oraz od 50 do 249 (21%). Wśród kontrolowanych znalazły się zakłady zajmujące się produkując opakowań, elementów maszyn i urządzeń, rur i kształtek, elementów dla przemysłu motoryzacyjnego oraz produkcją folii i wykładzin.

W kontrolowanych podmiotach użytkowano 3 499 maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych. Pod względem spełnienia minimalnych wymagań **pracodawcy poddali ocenie 2 763 maszyny i urządzenia** (przy czym w przypadku 839 maszyn podjęli kompleksowe działania w celu doprowadzenia ich do stanu zgodnego z przepisami, a w odniesieniu do 294 maszyn ustalili tylko drobne uchybienia, łatwe do usunięcia).

Inspektorzy PIP stwierdzili **nieprawidłowości w ocenie minimalnych wymagań przez pracodawców w co drugim zakładzie pracy**. Podczas kontroli sprawdzili 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 ocenili spełnienie minimalnych wymagań w odniesieniu do 1 764 maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych**. Spośród nich **264 maszyny nie spełniały minimalnych wymagań** (16% ogółu kontrolowanych), a do 823 maszyn zgłoszono uwagi.

Wykres 61. Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Znaczną liczbę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie **wyposażenia maszyn w odpowiednie osłony i urządzenia ochronne oraz elementy zabezpieczające** przed dostępem pracownika do stref niebezpiecznych (65% kontrolowanych pracodawców). Urządzenia te często wykonane były w niewłaściwy sposób, tj. bez zachowania bezpiecznej odległości uniemożliwiającej dostęp do stref niebezpiecznych. Poważne zastrzeżenia dotyczyły również **oznakowania, usytuowania i widoczności elementów sterowniczych** (54% kontrolowanych pracodawców) oraz **doboru układów sterowniczych**, tj. wyłączników głównych, przycisków bezpieczeństwa, przycisków start/stop (28% kontrolowanych pracodawców). Dużą skalę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie **automatycznej sygnalizacji ostrzegawczej** przed uruchomieniem, jak też stosowania **barw i znaków bezpieczeństwa** (43% kontrolowanych pracodawców). Podczas kontroli ujawniono, że pracodawcy przekazują pracownikom nieprawidłowe **instrukcje bezpiecznej obsługi** użytkowanych maszyn i urządzeń lub w ogóle ich nie udostępniają (35% kontrolowanych pracodawców).

W kontrolowanych zakładach w latach 2009—2011 odnotowano łącznie 220 **wypadków przy pracy** związanych z eksploatacją maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych, w tym 1 śmiertelny i 3 ciężkie. Najczęściej występujące przyczyny wypadków to kontakt z gorącymi elementami urządzeń i obrabianym materiałem, wykonywanie prac ręcznych w strefie roboczej maszyn, brak osłon oraz niewłaściwy dobór elementów układów sterujących i bezpieczeństwa.

Kontrole dotyczące spełnienia przez pracodawców minimalnych wymagań dla maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych wykazały, że stwierdzone nieprawidłowości i uchybienia są podobne jak w przypadku innych grup maszyn kontrolowanych w latach poprzednich. **Pracodawcy nadal nie wywiązują się z obowiązku dostosowania maszyn i urządzeń do postanowień rozporządzenia.**

W ocenie inspektorów pracy do przyczyn nieprawidłowości należy zaliczyć:

- nieznajomość przepisów dotyczących minimalnych wymagań dla maszyn i urządzeń lub ich niewłaściwą interpretację;
- niedostateczny nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy ze strony kadry technicznej;
- lekceważenie przez pracodawców i nadzór techniczny zagrożeń związanych z eksploatacją maszyn;

- niedokonywanie przez pracodawców oceny użytkowanych maszyn pod kątem spełnienia minimalnych wymagań, szczególnie w zakresie wyposażenia w niezbędne osłony części ruchomych, elementów niebezpiecznych lub stref bezpośredniego zagrożenia dla operatora;
- niewyposażanie maszyn w bezpieczne układy sterujące, w tym w wyłączniki do awaryjnego zatrzymania ich pracy;
- nieprawidłowe instrukcje stanowiskowe dotyczące bezpiecznej obsługi maszyn lub brak ww. instrukcji.

Pracodawcy, jako przyczyny nieprawidłowości w zakresie dostosowania maszyn do wymagań minimalnych, **wskazywali najczęściej:** brak wiedzy nt. przepisów związanych z użytkowaniem maszyn, wysokie koszty wypełniania obowiązków dotyczących dostosowania maszyn pod kątem spełnienia przez nie wymagań minimalnych (konieczność zatrudnienia wykwalifikowanych osób do oceny maszyn, w tym m.in. pracowników służb bhp, przeprowadzenia remontów i modernizacji).

Skala i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości wskazują na potrzebę:

- kontynuowania kontroli spełnienia minimalnych wymagań przez maszyny i urządzenia techniczne użytkowane w różnych branżach;
- intensyfikacji 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.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 2 292 **decyzje**, w tym:
 - 56 decyzji **wstrzymania prac**,
 - 196 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn**,
 - 1 decyzję **skierowania do innych prac** 1 osoby,
- ✓ skierowali do pracodawców 135 **wystąpień** z 205 wnioskami,
- ✓ ukarali 59 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 71,9 tys. zł,
- ✓ do **sądu** skierowali 2 wnioski o ukaranie,
- ✓ w 1 przypadku zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

B. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń, środków ochrony indywidualnej i wyrobów pirotechnicznych – nadzór rynku

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili w ramach nadzoru rynku 1 187 kontroli w celu **sprawdzenia, czy wyroby użytkowane przez pracowników są zgodne z zasadniczymi i innymi wymaganiami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Kontrolami objęto:

- maszyny i urządzenia techniczne oraz środki ochrony indywidualnej wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku od 1 maja 2004 r., podlegające przepisom 9 *dyrektyw nowego podejścia* (wdrożonych do prawa polskiego roz-

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

- wyroby pirotechniczne klasy T1 i P1 wprowadzone do obrotu od 9 września 2010 r., dla których przepisy dyrektywy zostały implementowane zmianą *ustawy z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego*.

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
2009/105/WE d. 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPV	12	92
89/686/EWG środki ochrony indywidualnej PPE	579	36
2009/142/WE d. 90/396/EWG urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	2	50
94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	26	46
95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	2	50
97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	52	71
2006/42/WE d. 98/37/WE maszyny MD	745	66
2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	28	43
2006/95/WE d. 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	378	59
2007/23/WE wyroby pirotechniczne	5	60

Źródło: dane PIP

W toku **kontroli ukierunkowanych na monitorowanie zgodności z zasadniczymi i innymi wymaganiami wytypowanych grup wyrobów** poddano ocenie: maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych, odzież ochronną oraz wyroby pirotechniczne klasy T1 (przeznaczone do użytku teatralnego) i P1 (pozostałe wyroby pirotechniczne). Sprawdzono 841 wyrobów, 367 (44%) spośród nich zostało zakwestionowanych przez inspektorów pracy. Ujawniono następujące nieprawidłowości:

- w zakresie **maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych** (inspektorzy pracy sprawdzili 353 wyroby, **zakwestionowali 201**, tj. 57%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych w konstrukcji i wyposażeniu, m.in.: **nieprawidłowe urządzenia ochronne** zabezpieczające dostęp do strefy roboczej lub ich brak, w tym niewłaściwie umieszczone elementy wyposażenia ochronnego, urządzeń sterowania lub ich brak; **nieopisanie**

elementów sterowniczych w języku polskim lub za pomocą znaków graficznych zrozumiałych dla obsługującego; nieoznakowanie miejsc niebezpiecznych znakami i barwami bezpieczeństwa – 96 wyrobów (28%), a także: brak instrukcji bezpiecznej obsługi; nieprzetłumaczenie jej na język polski; nieuwzględnienie wymagań związanych z bezpieczną obsługą; brak opisu zastosowania maszyny i ostrzeżeń dotyczących niedozwolonych sposobów użytkowania wyrobu, jak również informacji określających bezpieczne warunki transportu, przenoszenia i przechowywania oraz specyfikacji części zamiennych – 156 wyrobów (47%);

- **nieprawidłowe deklaracje zgodności** lub ich brak, w tym m.in.: brak potwierdzenia udziału jednostki notyfikowanej w procesie oceny zgodności maszyn; niewyszczególnienie wszystkich przepisów, które powinny spełniać oceniane maszyny; brak podpisów osób uprawnionych do wystawienia deklaracji zgodności – 142 wyroby (43%);
- **nieprawidłowe oznakowanie znakiem CE** lub jego brak – 88 wyrobów (26%).

Najliczniejszą grupę kontrolowanych wyrobów stanowiły wtryskarki, a także urządzenia do wytłaczania, zgrzewania oraz recyklingu tworzyw sztucznych. W dalszym ciągu prowadzone kontrole wykazują, że **najwięcej zakwestionowanych maszyn wyprodukowano poza obszarem UE**.

- w zakresie **odzieży ochronnej** (inspektorzy pracy sprawdzili 483 wyroby, **zakwestionowali 163**, tj. 34%):
 - niespełnienie wymagań zasadniczych, w tym: **wady konstrukcji odzieży ochronnej** (np. nieprawidłowa konstrukcja kieszeni w ubraniach trudnopalno-anty-elektrostatycznych, stwarzająca ryzyko poparzenia czy niezgodny z normą sposób naszywania materiału odbłaskowego w odzieży przeznaczonej dla osób wykonujących pracę w miejscach, gdzie ich obecność powinna być wizualnie sygnalizowana); niekompletne oznaczenia informujące o rodzaju i poziomie ochrony przed czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi; **brak lub nieprawidłowe instrukcje użytkowania** – brak jednoznacznych zaleceń mających wpływ na bezpieczeństwo pracowników korzy-

stających z odzieży, takich jak sposób dopasowania, przechowywania i konserwacji, dopuszczalna liczba cykli prania lub czyszczenia chemicznego, po której może nastąpić obniżenie właściwości ochronnych czy też brak daty ważności lub okresu trwałości, jeśli starzenie się wyrobu prowadzi do utraty skuteczności ochrony oraz ostrzeżeń i ograniczeń w stosowaniu (np. w zakresie temperatur); nieprzetłumaczenie instrukcji na język polski; dołączanie do odzieży ogólnych instrukcji, które nie odnosiły się wprost do kontrolowanych wzorów – 138 wyrobów (29%);

- **niepoprawne deklaracje zgodności** lub ich brak, m.in.: bez przywołania właściwych przepisów i norm zharmonizowanych dotyczących odzieży, nazwy i adresu producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela, danych jednostki notyfikowanej, jeśli uczestniczyła ona w procesie projektowania i produkcji odzieży ochronnej, a także wystawienie deklaracji przez osoby do tego nieuprawnione, zazwyczaj zajmujące się sprzedażą i dystrybucją – 51 wyrobów (11%);
- **uchybień związane z oceną zgodności**, w tym: wybór procedury oceny zgodności nieodpowiedniej do ryzyka, przed którym według wskazań producenta odzież chroni (np. przeprowadzenie przez producenta samodzielnej oceny odzieży o konstrukcji innej niż prosta, pomimo iż przed rozpoczęciem seryjnej produkcji powinna być ona poddana ocenie typu WE w jednostce notyfikowanej w celu uzyskania certyfikatu poświadczającego spełnienie odpowiednich wymagań dyrektywy), a także posługiwanie się certyfikatem oceny typu WE wystawionym dla innego wzoru odzieży – 32 wyroby (7%);
- **nieprawidłowe oznakowanie znakiem CE** lub jego brak – 18 wyrobów (4%).

Pośród kontrolowanej odzieży najwięcej wyrobów należało do kategorii II środków ochrony indywidualnej, ponieważ ich produkcja nie podlega nadzorowi jednostek notyfikowanych. Liczne nieprawidłowości dotyczyły odzieży przeznaczonej dla spawaczy. Inspektorzy pracy ujawnili przypadki wprowadzania do obrotu odzieży w różniących się konstrukcją i oznaczeniami partiach oraz bez potwierdzenia oceną typu WE deklarowanych parametrów ochronnych.

- w zakresie **wyrobów pirotechnicznych klasy T1 i P1** (inspektorzy pracy sprawdzili 5 wyrobów, **zakwestionowali 3**):
 - brak **oznakowania znakiem CE** – 3 wyroby;
 - **nieprawidłowa etykieta** (lub jej brak) określająca m.in.: nazwę i adres producenta lub importera; nazwę oraz typ wyrobu pirotechnicznego; wymagania dostępności dla użytkowników (w tym oznaczenie klasy wyrobu pirotechnicznego); rodzaj miejsc, w których jest dozwolone używanie wyrobu pirotechnicznego; ilość netto materiału pirotechnicznego – 3 wyroby;
 - **nieprawidłowa instrukcja obsługi wyrobu pirotechnicznego** lub jej brak – 3 wyroby;
 - brak dołączonej do wyrobu informacji o urządzeniu/-ach i akcesoriach potrzebnych do bezpiecznego działania wyrobu pirotechnicznego – 3 wyroby;
 - brak instrukcji obsługi urządzenia/-eń i akcesoriów potrzebnych do bezpiecznego działania wyrobu pirotechnicznego – 2 wyroby.

Ponadto w obszarze nadzoru rynku prowadzone były kontrole w związku z **rutynowymi działaniami u pracodawców**, badaniem wypadków przy pracy oraz sprawdzaniem informacji pochodzących od innych podmiotów, m.in. organów kontrolnych, przedsiębiorców i pracowników sygnalizujących, że wyroby mogą nie spełniać zasadniczych wymagań. Wśród sprawdzonych przez inspektorów pracy 928 wyrobów znalazły się pozostałe maszyny i urządzenia techniczne oraz środki ochrony indywidualnej (Państwowa Inspekcja Pracy nie otrzymała takich zawiadomień dotyczących wyrobów pirotechnicznych klasy T1 i P1). Zastrzeżenia wzbudziło 620 wyrobów (67%). Bardzo wysoki odsetek wyrobów nieprawidłowych ujawnionych podczas tego rodzaju kontroli wynika z charakteru prowadzonych działań – w dużym stopniu były one podejmowane w związku ze zgłaszanymi zastrzeżeniami do wyrobów użytkowanych w zakładach pracy.

W przypadku negatywnych wyników kontroli, zarówno dotyczących maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych, odzieży ochronnej, wyrobów pirotechnicznych, jak i innych wyrobów – stosowano środki prawne adekwatne do rodzaju i wagi stwierdzonych nieprawidłowości, w celu wyegzekwowania przestrzegania przepisów.

W razie niezgodności niepowodujących poważnego zagrożenia lub możliwych do szybkiego

wyeliminowania, występowało do producentów, importerów i dostawców wyrobów o ich usunięcie w określonym terminie. W konsekwencji dobrowolnych działań naprawczych podjętych przez właściwe podmioty gospodarcze **jeszcze w trakcie trwania czynności kontrolnych zlikwidowane zostały uchybienia dotyczące 473 wyrobów** (349 maszyn i urządzeń technicznych, 123 środków ochrony indywidualnej oraz 1 wyrobu pirotechnicznego). **W ocenie inspektorów pracy dobrowolne działania naprawcze zazwyczaj są skuteczne.** Należy też dodać, że stosowanie zasady adekwatności środków prawnych do poziomu stwierdzonych uchybień reguluje *rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 765/2008* ustanawiające wymagania dot. akredytacji i nadzoru rynku oraz *ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oceny zgodności oraz niektórych innych ustaw*.

W sytuacji gdy działania dobrowolne nie zostały zrealizowane lub stwierdzono podczas kontroli poważne niezgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami, okręgowi inspektorzy pracy wszczykali stosowne postępowania. W 2012 r. prowadzono **131 postępowań** dotyczących: maszyn i innych urządzeń technicznych (79 postępowań) oraz środków ochrony indywidualnej (52).

Na podstawie ustaleń kontroli, **skierowano do prokuratury 13 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa** przez producentów, importerów i dostawców m.in. fartuchów dla spawaczy, ochraniaczy nóg dla drwali, urządzenia do przetwarzania surowców wtórnych, urządzenia do obróbki strumieniowo-słotowej, pilarki panelowej, urządzenia do mielenia tworzyw sztucznych, przewoźnej pilarki taśmowej do kłód z ruchomą głowicą, wtryskarek.

Natomiast jeśli nieprawidłowości możliwe były do usunięcia tylko przez **podmiot mający siedzibę w innym kraju UE**, o wynikach kontroli powiadamiano organy nadzoru rynku w tym kraju. Właściwym organom przekazano informacje o 20 wyrobach (m.in. wyniki kontroli dot. prasownic przekazano do organu nadzoru rynku na Litwie, wytłaczarek, zgrzewarek, pras do klejenia płyt – do organu nadzoru w Republice Federalnej Niemiec, pras do druku rotograficznego, zgrzewarek – do organu nadzoru we Włoszech, ubrań dla spawaczy, paszowozów, linii do ogniowego cynkowania stali, okleinarek – do organu nadzoru w Czechach). Stwierdzone niezgodności w przeważającej części dotyczyły dokumentacji oraz oznakowania wyrobów. W przypadku ujawnienia realnych zagrożeń, inspektorzy pracy podejmowali stosowne działania zmierzające do wyeliminowania nieprawidłowości.

W 2012 r. w ramach nadzoru rynku inspektorzy pracy wydali także – **na wniosek organów celnych – 398 opinii** w sprawie spełniania wymagań zasadniczych (i innych) przez wyroby sprowadzane spoza europejskiego obszaru gospodarczego. W przypadku tych wyrobów zachodziło prawdopodobieństwo, że mogą spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa użytkowników. **Negatywnych było 230 opinii (58%). W takich sytuacjach nieprawidłowe wyroby nie zostały dopuszczone do obrotu na polskim i europejskim rynku lub zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień.** Warto odnotować, że liczba wydawanych opinii z roku na rok wykazuje tendencję wzrostową. Wyroby importowane z naruszeniem przepisów są eliminowane z rynku zanim trafią do zakładów pracy.

Poza działalnością kontrolno-nadzorczą Państwowa Inspekcja Pracy podejmowała **działania prewencyjne**. Inspektorzy pracy udzielali porad oraz rozpowszechniali publikacje (broszury, ulotki) wydane przez PIP, które dotyczą problematyki wymagań zasadniczych. Wyniki kontroli i przepisy w tym zakresie prezentowano podczas szkoleń, warsztatów, seminariów adresowanych do wytwórców a także użytkowników wyrobów. Ponadto zagadnienie propagowano podczas targów i wystaw, np. Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO (środki ochrony indywidualnej), Międzynarodowych Targów Budownictwa Drogowego AUTOSTRADA POLSKA (maszyny i urządzenia stosowane w budownictwie), Międzynarodowej Wystawy Rolniczej AGRO SHOW (maszyny rolnicze). Ich uczestnicy mogli skorzystać z konsultacji inspektorów pracy w zakresie wymagań dla poszczególnych grup wyrobów.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że **nadal w obrocie znajdują się maszyny, urządzenia, środki ochrony indywidualnej oraz wyroby pirotechniczne niespełniające wymagań zasadniczych** w zakresie konstrukcji, oznakowania oraz dokumentacji, która powinna być dla nich sporządzona. Najczęściej producenci, importerzy i dostawcy lekceważyli obowiązek dostarczenia razem z wyrobami kompletnych, jasnych i napisanych w języku polskim instrukcji. Nabywcy nie otrzymywali więc informacji koniecznych do bezpiecznego użytkowania tych wyrobów.

W ocenie inspektorów pracy **stwierdzone nieprawidłowości wynikały nie tylko z nieznamośności przepisów oraz niewłaściwego ich stosowania, ale też z dążenia do osiągnięcia jak najwyższych**

zysków i zwiększenia konkurencyjności przez podmioty odpowiedzialne za wyroby. Również pracodawcy, powodowani chęcią minimalizacji kosztów działalności, nabywali wyroby tańsze, nierzadko ignorując wynikający z Kodeksu pracy warunek, że powinny one spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności. W konsekwencji pracowników oraz stanowiska pracy wyposażano w wyroby, które nie odpowiadały wymogom prawa.

Z powyższych względów w 2013 r. – poza działaniami stałymi wynikającymi z *ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności* – kontrole PIP obejmą kolejną grupę maszyn stwarzających potencjalnie duże zagrożenie wypadkowe oraz grupy środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed szkodliwościami zawodowymi. Ponadto kontynuowane będą działania prewencyjne służące popularyzacji problematyki wymagań zasadniczych i innych, zwłaszcza wśród pracodawców nabywających wyroby użytkowane w środowisku pracy.

16. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Przeprowadzono 2 641 kontroli w 2 041 zakładach pracy lub ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne (ogółem 200 tys. pracowników). **Sprawdzono warunki zatrudnienia 74,5 tys. osób niepełnosprawnych**, spośród których 26 tys. posiadało lekki stopień niepełnosprawności. Wśród skontrolowanych było **455 zakładów pracy chronionej** zatrudniających 89,7 tys. pracowników, w tym 56 tys. pracowników niepełnosprawnych, oraz **15 zakładów aktywności zawodowej** zatrudniających 764 osoby, w tym 577 niepełnosprawnych. W wyniku 1 806 kontroli, przeprowadzonych na wnioski pracodawców, inspektorzy pracy wydali **1 860 opinii, w tym 61 negatywnych**.

Ponadto przeprowadzono 166 kontroli w 145 zakładach pracy w związku ze **skargami złożonymi przez osoby niepełnosprawne**.

Tylko u jednego pracodawcy posiadającego **status prowadzącego zakład pracy chronionej** stwierdzono niespełnianie warunków określonych w art. 28 ust.1 pkt 2 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, które dotyczą wymagań w zakresie bhp oraz przystosowania pomieszczeń zakładu, stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Inspektor pracy nakazał usunięcie nieprawidłowości i jednocześnie **poinformował wojewodę** o wynikach kontroli w zakładzie. Wojewoda zwrócił się z prośbą o infor-

mację dotyczącą realizacji decyzji skierowanych do pracodawcy, uznaną za niezbędną przy dokonywaniu rozstrzygnięcia w prowadzonym postępowaniu.

Inspektorzy pracy poinformowali wojewodów również o innych nieprawidłowościach stwierdzonych u 6 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej. Polegały one na użytkowaniu innych obiektów niż wskazane w decyzji właściwego wojewody przyznającej pracodawcy status prowadzącego zakład pracy chronionej (4 pracodawców) oraz niezatrudnianiu osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej (2 pracodawców).

Dwóch pracodawców, użytkujących obiekty niewymienione w decyzji wojewody, po kontrolach Państwowej Inspekcji Pracy uzyskało status prowadzącego zakład pracy chronionej we wskazanych obiektach. W pozostałych przypadkach postępowania są w toku (stan na dzień 15.03.2013 r.).

Podobnie jak w latach ubiegłych, znacznie **więcej nieprawidłowości stwierdzono w zakładach pracy chronionej niż w zakładach aktywności zawodowej**. Z kolei **stan przestrzegania przepi-**

sów prawa, w tym wymagań w zakresie bezpieczeństwa pracy **w zakładach zwracających się do PIP z wnioskiem o opinię** w związku z ubieganiem się o: nadanie statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej oraz zwrot kosztów przystosowania lub wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, **był lepszy niż w zakładach już posiadających taki status**.

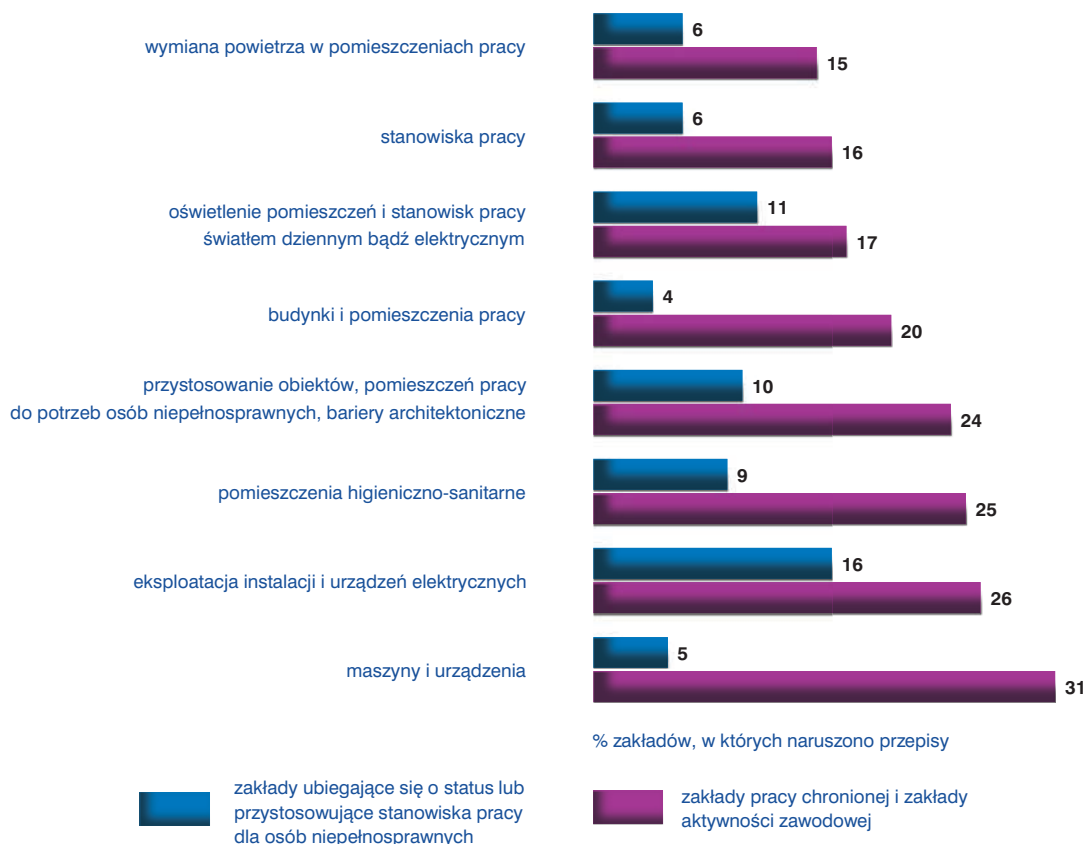
W **zakładach pracy chronionej**, kontrolowanych w roku 2012, odsetek nieprawidłowości stwierdzonych w poszczególnych grupach zagadnień zasadniczo nie zmienił się – kształtował się na podobnym poziomie jak w latach ubiegłych.

W zakresie warunków materialnego środowiska pracy oraz bezpieczeństwa technicznego, **najczęściej stwierdzano uchybienia** dotyczące:

- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych,
- instalacji i urządzeń elektrycznych,
- użytkowania obiektów i pomieszczeń.

W 103 zakładach **osoby niepełnosprawne obsługiwały 134 maszyny lub urządzenia** niewyposażone w urządzenia ochronne (np. w osłony

Wykres 62. Zatrudnianie niepełnosprawnych – naruszenia przepisów bhp



Źródło: dane PIP

zabezpieczające przed dostępem do części będących w ruchu) oraz **183 maszyny lub urządzenia posiadające uszkodzone elementy ochronne bądź wadliwie wykonane**. Były to przeważnie obrabiarki do metali i drewna, maszyny do plastycznej obróbki metali, maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych, maszyny i urządzenia w przemyśle spożywczym oraz przenośniki. Ponadto **przy 98 maszynach lub urządzeniach technicznych użytkowanych przez osoby niepełnosprawne, ujawniono uszkodzone, niesprawne elementy sterownicze** mające wpływ na bezpieczeństwo obsługi, np. niezabezpieczające przed dostępem do strefy niebezpiecznej.

W zakresie bezpieczeństwa użytkowania **urządzeń i instalacji elektrycznych** najczęściej stwierdzano brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej (39 zakładów) lub niewłaściwy sposób ich przeprowadzania (24 zakłady), np. nie dokonano ich po naprawie lub wymianie instalacji. Nieodpowiednią ochronę przeciwporażeniową lub jej brak odnotowano w 40 zakładach. Użytkowano maszyny i urządzenia o uszkodzonych osłonach, niechroniących przed dostępem do elementów znajdujących się pod napięciem, eksploatowano urządzenia w obudowach o niewłaściwym stopniu ochrony, a także uszkodzone gniazdka i włączniki elektryczne itp. W 48 zakładach urządzenia i instalacje elektryczne nie były zabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych, uszkodzeniem mechanicznym lub przedostawaniem się wody. Dotyczyło to przede wszystkim rozdzielni elektrycznych i przewodów zasilających maszyny i urządzenia elektryczne.

W zakresie użytkowania **obiektów i pomieszczeń** najczęściej stwierdzano nieprawidłowości związane z przystosowaniem obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do potrzeb wynikających z dysfunkcji osób niepełnosprawnych. Odnotowywano nieodpowiednie (do występujących w zakła-

dzie rodzajów niepełnosprawności) zabezpieczenie i oznakowanie miejsc niebezpiecznych (61 zakładów) oraz niewłaściwe oznakowanie dróg komunikacyjnych i przejść (51 zakładów). Ponadto nie zostały przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych **pomieszczenia higieniczno-sanitarne** w 15 zakładach (szczególnie pod względem powierzchni i wyposażenia wspomagającego) oraz pomieszczenia pracy lub ciągi komunikacyjne w 6 zakładach. Podobnie jak w latach ubiegłych, w zakładach pracy chronionej stwierdzano niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy wynikający z bieżącego użytkowania (w 83 zakładach). Wystąpiły również nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego pomieszczeń higieniczno-sanitarnych lub urządzeń sanitarnych (w 34 zakładach). W 29 zakładach stwierdzono niedostateczną liczbę lub wielkość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w obiektach, w których wykonywana była praca; w 100 zakładach pracy stwierdzono ich niewłaściwe wyposażenie (np. zbyt mało urządzeń w stosunku do liczby zatrudnionych).

Nadal występują zastrzeżenia dotyczące **oceny ryzyka zawodowego** związanego z pracą wykonywaną przez osoby niepełnosprawne. Nie przeprowadzono jej w 47 zakładach pracy chronionej na 126 stanowiskach pracy osób niepełnosprawnych. Nieprawidłowo sporządzono ocenę ryzyka na 227 stanowiskach pracy osób niepełnosprawnych w 65 zakładach. **W ocenie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy przez 1 883 osoby niepełnosprawne nie uwzględniono dysfunkcji tych osób i wynikających z nich szczególnych uwarunkowań** w zakresie wyposażenia stanowiska i sposobu wykonywania pracy. O ryzyku zawodowym oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami nie poinformowano 176 pracowników niepełnosprawnych.

Wykres 63. Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej – naruszenia przepisów w zakresie ochrony pracy



Źródło: dane PIP

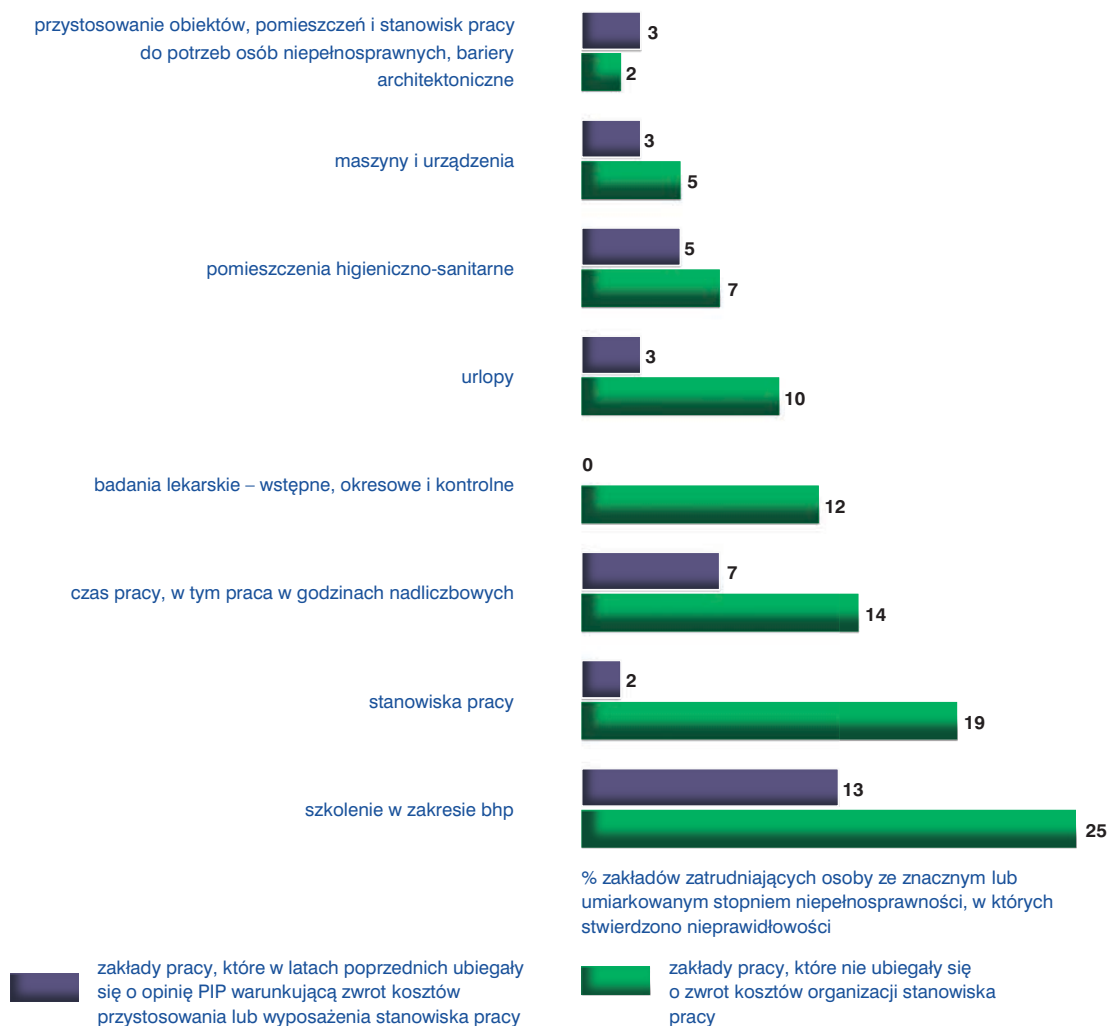
Na niższym niż w roku poprzednim, ale wciąż dość znacznym poziomie utrzymuje się odsetek zakładów pracy chronionej, w których nie są przestrzegane przepisy dotyczące kierowania pracowników na szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

U 90 pracodawców pracowało 254 pracowników niepełnosprawnych nieposiadających żadnych lub aktualnych **szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** (w roku 2011 nieprawidłowość dotyczyła 112 pracodawców i 447 pracowników). Natomiast u 76 pracodawców stwierdzono uchybienia w organizacji szkoleń dla 361 pracowników niepełnosprawnych (w roku 2011 nieprawidłowość odnosiła się do 105 pracodawców i 569 pracowników). Najczęściej nieprawidłowości dotyczyły szkoleń okresowych, ale stwierdzano również niewłaściwe

przeprowadzanie szkolenia wstępnego bądź jego brak (głównie stanowiskowego).

W roku sprawozdawczym odnotowano mniej niż w latach poprzednich odsetek pracodawców nieprzestrzegających przepisów w zakresie kierowania pracowników na **badania profilaktyczne** oraz udzielania urlopu. Zaległości w wykorzystaniu **urlopu wypoczynkowego** w wymiarze 5 558 dni wystąpiły u 54 pracodawców i dotyczyły 610 pracowników niepełnosprawnych (w roku 2011 – 138 pracodawców i 1 432 pracowników/11,8 tys. dni). Natomiast 7 pracodawców udzieliło w niepełnym wymiarze **dodatkowego urlopu wypoczynkowego** 9 osobom (w roku 2011 – 24 pracodawców 66 osobom) o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub nie udzieliło w ogóle.

Wykres 64. Otwarty rynek pracy – zakłady nieubiegające się o opinię PIP – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

Nie zmienił się znacząco odsetek zakładów pracy chronionej, w których nie były przestrzegane przepisy o **czasie pracy**. Ustalono, że 26 pracodawców zatrudniało 105 pracowników niepełnosprawnych w czasie pracy przekraczającym obowiązujący wymiar dobowy i tygodniowy (w roku 2011 – 40 pracodawców zatrudniało 139 pracowników ponad obowiązujący wymiar czasu pracy). Ponadto 10 pracodawców zatrudniało 91 pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych bez zgody lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne lub sprawującego nad nimi opiekę, 6 pracodawców zaś zatrudniało 24 pracowników niepełnosprawnych w porze nocnej.

U 14 pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej stwierdzono zaległości w wypłacie, brak wypłaty lub zaniżenie wysokości **wynagrodzeń**, a także u 14 – niewypłacenie lub zaniżenie należności za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na **otwartym rynku pracy** (w zakładach nieubiegających się w roku sprawozdawczym o opinię Państwowej Inspekcji Pracy) mniej nieprawidłowości dotyczyło stanowisk zorganizowanych dla osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, które w latach poprzednich były opiniowane przez PIP, niż stanowisk pracy dla tego rodzaju pracowników, które nie podlegały takiej ocenie.

O ile **liczba zakładów aktywności zawodowej co roku nieznacznie wzrasta** (wg rejestrów Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2012 było ich 69, w roku 2011 – 64), o tyle **liczba zakładów pracy chronionej systematycznie zmniejsza się**. Według rejestrów Państwowej Inspekcji Pracy w roku sprawozdawczym było ich 1 528, w roku 2011 – 1 859, podczas gdy w roku 2010 – 1 996.

Tracą status zakładu pracy chronionej lub z niego rezygnują przede wszystkim firmy produkcyjne lub usługowe, o stałej lokalizacji stanowisk i miejsc pracy w obiektach, których są użytkownikami. Koszty utrzymania hal produkcyjnych, magazynów, maszyn i innych środków trwałych w tych zakładach kształtują się na poziomie znacznie wyższym niż koszty stałe w firmach świadczących usługi zewnętrzne – w obiektach użytkowanych przez inne podmioty (np. firmy ochroniarskie lub sprzątające). **Pracodawcy** prowadzący tego rodzaju zakłady pracy chronionej od wielu lat jako jedną z przyczyn nieprawidłowości wskazują **niekorzystne z ich punktu widzenia zmiany w przepisach prawa**, tj. w *ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, mające na celu zaostrzenie warunków dofinansowania zakładów pracy chronionej, a także zmiany w podat-

ku od nieruchomości, co znacznie ograniczyło możliwość korzystania z ulgi (można z niej skorzystać tylko przy stosunkowo wysokim współczynniku zatrudnienia osób niewidomych bądź chorych psychicznie). Częste zmiany w prawie powodują, że pracodawcy nie planują wydatków na rozwój zakładu, wprowadzanie nowych technologii i zakup nowych maszyn i urządzeń. W ocenie inspektorów pracy, w wielu przypadkach niepewna sytuacja finansowa tej grupy pracodawców, związana również z kryzysem gospodarczym, przekłada się na ograniczenie środków nie tylko na inwestycje, ale również na bieżące utrzymanie obiektów i ich wyposażenie. Potwierdza to charakter nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli.

Zakłady pracy chronionej świadczące usługi zewnętrzne na rzecz innych podmiotów (usługi w obiektach użytkowanych przez inne podmioty), w tym przede wszystkim usługi sprzątania i pilnowania, starają się w inny sposób obniżyć koszty działalności w związku z dużą konkurencją (na rynku funkcjonuje spora liczba takich podmiotów i są to przeważnie zakłady pracy chronionej). Inspektorzy pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, niejednokrotnie stwierdzali przypadki nierzetelnego prowadzenia przez pracodawców **ewidencji czasu pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu**. Ewidencja ta była rozbieżna z dokumentacją w miejscu pracy (dziennikami służb), świadczącą o wykonywaniu pracy ponad ustaloną normę.

Pozostałe zjawiska i problemy obserwowane podczas kontroli zakładów wykonujących usługi w pomieszczeniach użytkowanych przez inne podmioty to w szczególności:

- **zatrudnianie osób niepełnosprawnych równocześnie w dwóch firmach** powiązanych ze sobą kapitałowo i organizacyjnie: w podmiocie będącym zakładem pracy chronionej osoby niepełnosprawne są zatrudniane na podstawie umowy o pracę w normatywnym czasie pracy; praca przekraczająca ten normatyw jest rejestrowana w drugim podmiocie. Ponadto w trakcie urlopu w jednej firmie, pracownicy świadczą pracę w drugiej;
- **dążenie do pozyskania maksymalnego dofinansowania** działalności poprzez zatrudnienie na podstawie umów o pracę jak największej liczby osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, przy jednoczesnym ograniczeniu tej formy zatrudnienia w odniesieniu do osób pełnosprawnych. Osoby pełnosprawne, wykonujące pracę o podobnym charakterze i w porównywalnych warunkach, świadczą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych;

- **unikanie zatrudniania pracowników na czas nieokreślony.** Pracodawcy przeważnie zawierają z pracownikami umowy o pracę na czas określony pokrywający się z okresem świadczenia usługi na rzecz innego podmiotu. Aby uniknąć konieczności zawarcia umowy na czas nieokreślony, „przenoszą” pracowników do innego (siostrzanego) zakładu pracy chronionej, gdzie ponownie zatrudniani są na podstawie umowy na czas określony.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 7 844 **decyzje** (z których 4 721 dotyczyło nieprawidłowości związanych z pracą osób niepełnosprawnych), w tym:
 - 48 decyzji **wstrzymania prac** (w tym 33 dotyczące osób niepełnosprawnych),
 - 77 decyzji **wstrzymania eksploatacji maszyn** (wszystkie dotyczyły osób niepełnosprawnych),
 - 13 decyzji **skierowania do innych prac** 28 osób (w tym 8 dotyczyło skierowania do innych prac 16 osób niepełnosprawnych),
- ✓ wydali 29 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę ponad 606,2 tys. zł (w tym 4 decyzje dotyczące wypłaty świadczeń niepełnosprawnym na łączną kwotę blisko 171,8 tys. zł),
- ✓ skierowali do pracodawców 1 228 **wystąpień** z 4 571 wnioskami (w tym 841 wystąpień z 1 995 wnioskami odnosiło się do nieprawidłowości stwierdzonych w stosunku do osób niepełnosprawnych),
- ✓ wydali 538 **poleceń** ustnych (w tym 304 dotyczące osób niepełnosprawnych),
- ✓ ukarali 93 osoby grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 111,7 tys. zł,
- ✓ wobec 135 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 15 wniosków o ukaranie,
- ✓ w 1 przypadku zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na fałszowaniu dokumentów dotyczących czasu pracy zatrudnionych pracowników oraz utrudnianiu czynności kontrolnych.

Ponadto w trakcie 166 **kontroli związanych z badaniem skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych** inspektorzy pracy wydali w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy 392 decyzje, spośród których 83 regulowały nieprawidłowości dotyczące osób niepełnosprawnych. Wydali

także 35 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń pracowniczych w ogólnej kwocie blisko 850,7 tys. zł, w tym 13 decyzji dotyczących wypłaty świadczeń pracownikom niepełnosprawnym w kwocie 347,5 tys. zł. Wystosowali również do pracodawców 130 wystąpień zawierających 667 wniosków, a w 18 przypadkach wydali ustne polecenia dot. usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. W związku z popełnieniem 123 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, ukarali pracodawców grzywnami w drodze 38 mandatów na łączną kwotę 48 tys. zł, zastosowali 24 środki oddziaływania wychowawczego oraz skierowali do sądu 2 wnioski o ukaranie.

W ocenie inspektorów pracy, znaczna liczba stwierdzonych nieprawidłowości wynika nie z trudności ekonomicznych, ale z lekceważenia przepisów prawa, nieprawidłowej organizacji pracy, niewłaściwej pracy służby bhp oraz służb finansowych. Należy zauważyć, że 47% wszystkich decyzji wydanych przez inspektorów pracy, zostało zrealizowanych w trakcie kontroli. Również decyzje wymagające dłuższego czasu realizacji zostały wykonane w 78% do połowy lutego 2013 r. Nie były to zatem działania wymagające długiego czasu i znacznych nakładów finansowych.

Wyniki inspekcji wskazują na potrzebę kontynuowania kontroli zatrudniania oraz warunków bezpieczeństwa pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakresie stanu obiektów i pomieszczeń, ich dostosowania do potrzeb i możliwości pracowników niepełnosprawnych, a także prawidłowej organizacji, wyposażenia i dostosowania stanowisk pracy. Dotyczy to zarówno chronionego (zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej), jak i otwartego rynku pracy.

W celu uwrażliwienia pracodawców na potrzeby osób niepełnosprawnych i kształtowania pozytywnego postrzegania tych osób w zatrudnieniu (szczególnie wśród pracodawców z otwartego rynku pracy) – kontynuowane będą działania informacyjne i poradnictwo dotyczące wymagań przepisów prawa oraz *dobrych praktyk*, szczególnie w zakresie dostępności obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy, z uwzględnieniem wszystkich ograniczeń w mobilności i percepcji użytkowników niepełnosprawnych, jak również przy ustalaniu norm i sposobów wykonania pracy.

Wyniki kontroli zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne będą przedstawiane właściwym organom oraz instytucjom zainteresowanym poprawą warunków życia i pracy osób niepełnosprawnych.

17. Legalność zatrudnienia

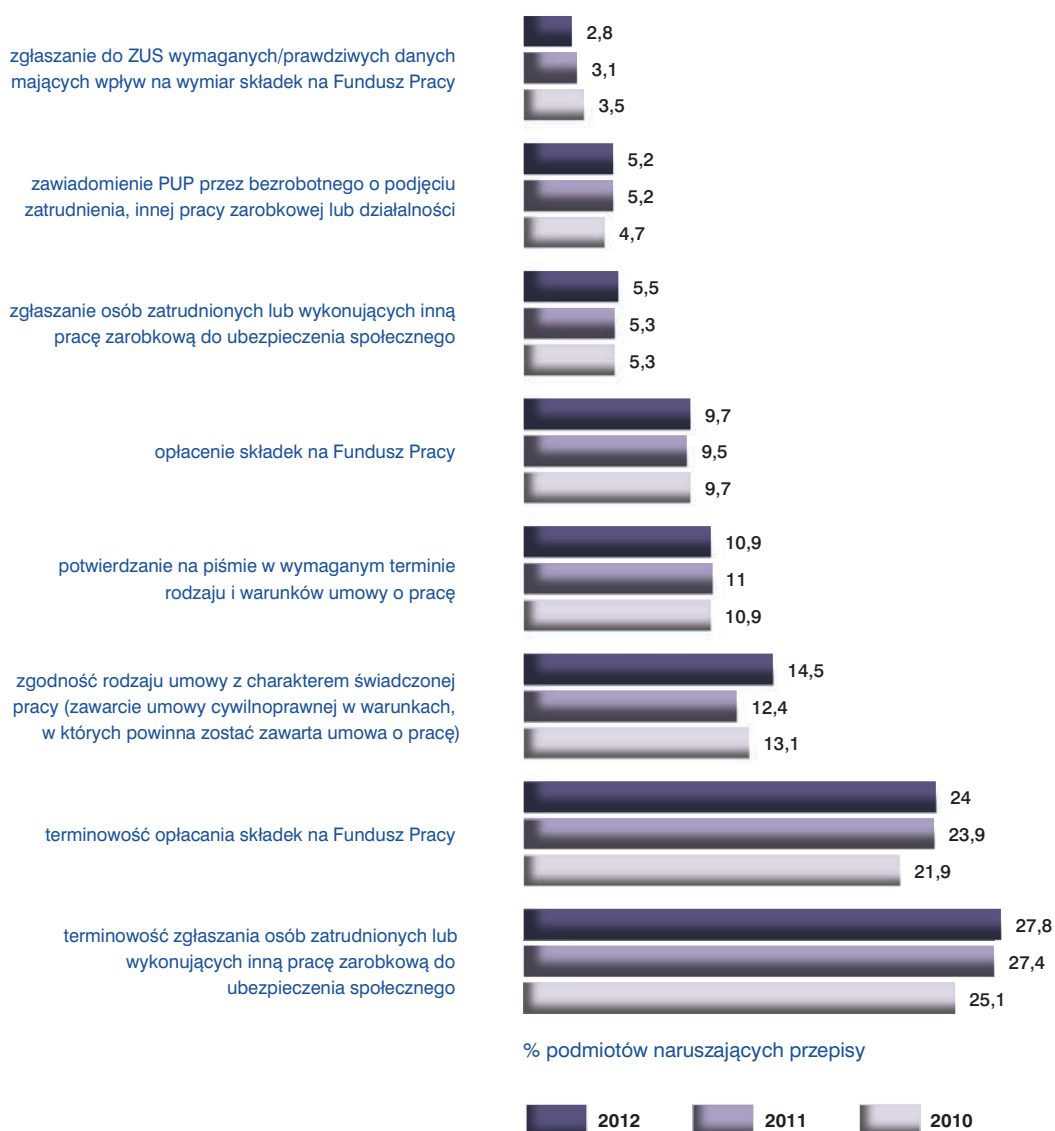
A. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 23,4 tys. kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W 22,5 tys. podmiotów objętych kontrolą pracę wykonywało ponad 771 tys. osób, w tym 178 tys. pracowało w ramach umów cywilnoprawnych a ponad 6,7 tys. prowadziło na własny rachunek działalność gospodarczą (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 (19%), budownictwa (16%) oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych (8%). Wśród kontrolowanych dominowały zakłady o zatrudnieniu do 9 osób (70% kontroli) oraz o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (23%).

Zweryfikowano legalność zatrudnienia ponad 176 tys. osób (analogicznie jak w 2011 r.), w tym ponad 37,4 tys. wykonujących pracę na podstawie

Wykres 65. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia. **Kontrolą przestrzegania obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy objęto 409 tys. osób.**

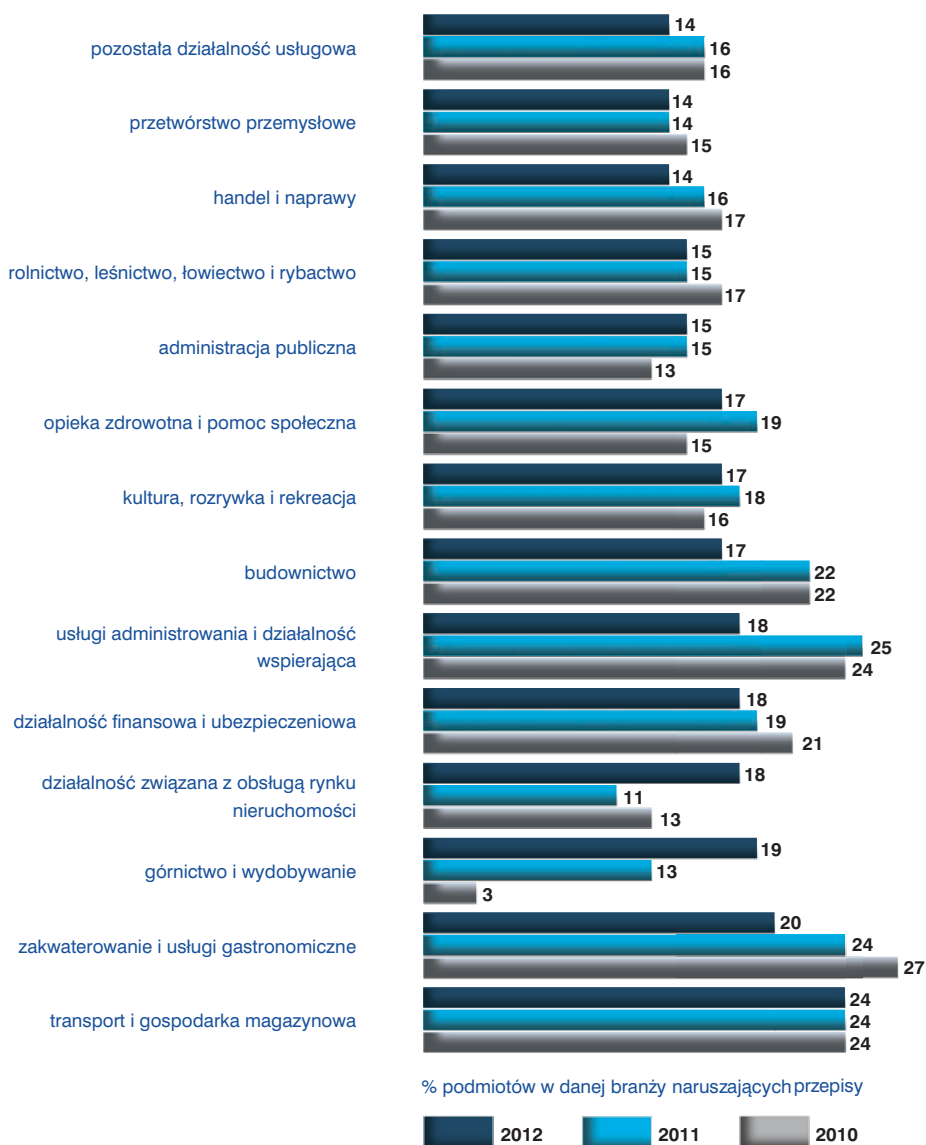
Różnego rodzaju nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stwierdzono **w co drugim kontrolowanym podmiocie** (w 52% podmiotów; w 2011 r. – w 50%, w 2010 r. – w 47%).

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową – według definicji zawartej w powołanej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach

tuczach rynku pracy – ujawniono w **18,8% kontrolowanych podmiotów** (w 2011 r. – w 18,1%).

Najbardziej szkodliwe z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych formy nielegalnego zatrudnienia, tj. **zatrudnienie bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków** oraz **niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego** – stwierdzono w **16% kontrolowanych podmiotów** (w 2011 r. i w 2010 r. – w 15%). Nieprawidłowości te doty-

Wykres 66. Podmioty, w których ujawniono zatrudnienie bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – wg wybranych sekcji PKD



Źródło: dane PIP

czyły 6,6% osób objętych kontrolą (w 2011 r. – 5,9%, w 2010 r. – 5,1%), tj. blisko **11,7 tys. pracowników**.

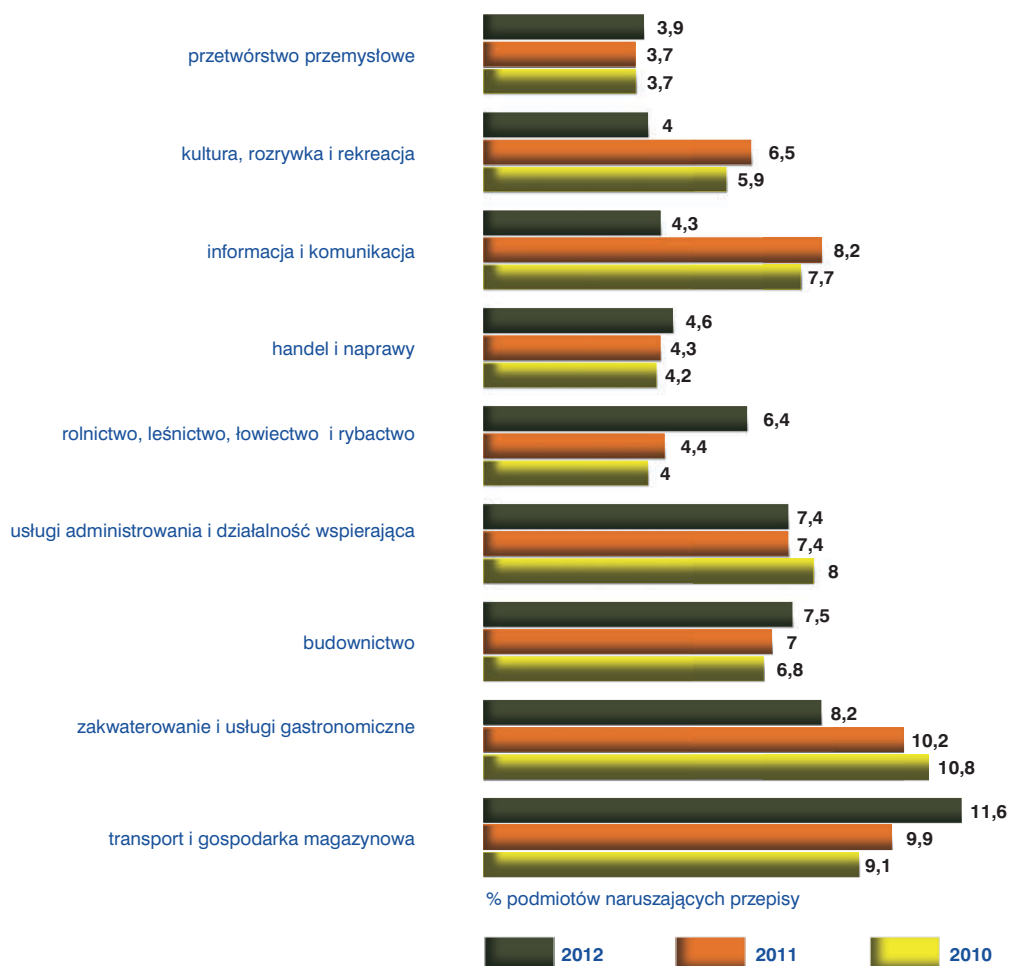
Przypadki takie ujawniano najczęściej w **województwach**: śląskim (12,3%), pomorskim (12,9%) i zachodniopomorskim (9,4%). Najrzadziej w województwach: lubuskim (2,3%), kujawsko-pomorskim (3,9%) i podlaskim (2,5%).

Tak samo jak w poprzednich latach, stwierdzano je najczęściej w **sekcjach** gospodarki: *transport i gospodarka magazynowa* oraz *zakwaterowanie i usługi gastronomiczne*. Niepokoi **tendencja wzrostowa** nieprawidłowości związanych z nielegalnym powierzaniem pracy w sektorze górnictwym i wydobywczym, a także w usługach związanych z obsługą rynku nieruchomości. Skala ujawnianych nieprawidłowości **zmniejszyła się** natomiast w porównaniu

z rokiem poprzednim w budownictwie oraz usługach administrowania i działalności wspierającej (obejmującej m.in. działalność firm ochroniarskich).

Nadal znacząca jest skala **naruszeń przepisów w zakresie zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego**. Nieprawidłowości takie zostały ujawnione **w co trzecim kontrolowanym podmiocie**: niezgłoszenie do ZUS stwierdzono w 1,2 tys. skontrolowanych podmiotów, nieterminowe zgłaszanie – w 6 tys. podmiotów. **Do ZUS nie zgłoszono lub nieterminowo zgłoszono 18 tys. osób** – 11,9% objętych kontrolą w tym zakresie (w 2011 r. – 11,9%, w 2010 r. – 9,6%). Nieprawidłowości ujawniano najczęściej w województwach: warmińsko – mazurskim, małopolskim i zachodniopomorskim.

Wykres 67. Niezgłoszenie osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego – wg wybranych sekcji PKD



Źródło: dane PIP

W roku sprawozdawczym o 5% wzrosła liczba ujawnionych **przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy**. Wykazano, że obowiązek powiadomienia nie dopełniły 1 994 osoby, w tym 381 osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych. Takie naruszenia przepisów najczęściej stwierdzano podczas kontroli w sekcjach: *budownictwo* (35% wykazanych przypadków), *handel i naprawy* (20%) oraz *przetwórstwo przemysłowe* (14%).

W 2012 r. odnotowano także wzrost nieprawidłowości dotyczących odprowadzania **składek na Fundusz Pracy. Nieopłacenie składek lub ich nieterminowe opłacanie stwierdzono w 5,5 tys. podmiotów**. Składki te nie zostały opłacone za **48,9 tys. osób** – 12% objętych kontrolą (w 2011 r. – 8%). Łączna kwota nieopłaconych składek wyniosła **15,7 mln zł** (w 2011 r. – 10 mln, w 2010 r. – 14,1 mln zł).

Opóźnienia w opłacaniu składek na FP dotyczyły 80 tys. osób – 19,6% objętych kontrolą (w 2011 r. – 20,6%, w 2010 r. – 21,3%). Ponadto w **2 tys. przypadków** wykazano nieprawidłowości polegające na **niezgłoszeniu do ZUS wymaganych danych** lub zgłoszeniu nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy.

W wyniku kontroli legalności zatrudnienia, inspektorzy pracy:

- ✓ skierowali do pracodawców 11 362 **wystąpienia** z 16 794 wnioskami,
- ✓ wydali 583 **polecenia** ustne,
- ✓ ukarali 1 225 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 1,4 mln zł,
- ✓ wobec 2 053 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 2 273 wnioski o ukaranie.

Ponadto **skierowali do prokuratury 190 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (o 8% mniej niż w 2011 r.). Dotyczyły one przede wszystkim utrudniania działalności kontrolnej inspekcji pracy (art. 225 Kk) – **61** powiadomień, fałszowania dokumentów (art. 270 Kk) – **47**, naruszania prawa o ubezpieczeniach społecznych (art. 219 Kk) – **40**, a także złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego (art. 218 § 1 Kk) – **36**.

W ponad 3,1 tys. przypadków zawiadomiono o naruszeniach przepisów właściwe organy władzy i nadzoru nad warunkami pracy. Najwięcej **powiadomień** skierowano do **starostów** – **1 281**, **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** – **988**, **urzędów kontro-**

li skarbowej (i urzędów skarbowych) – **442** oraz **powiatowych urzędów pracy** – **244**.

W **748** przypadkach inspektorzy pracy przeprowadzili **kontrole na wniosek organu współdziałającego**. Wnioski takie kierowały najczęściej urzędy skarbowe (253 kontrole), powiatowe urzędy pracy (229) oraz policja (91).

Odnosić należy poprawę współpracy PIP z **jednostkami terenowymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych**. W szczególności zauważalny jest wzrost zainteresowania Zakładu ustaleniami z kontroli inspektorów pracy w sprawach dotyczących objęcia ubezpieczeniem społecznym osób, które świadczyły pracę na podstawie umowy o dzieło (niepodlegającej obowiązkowi odprowadzenia składek ZUS), w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Bez wątpienia poprawie wzajemnej współpracy PIP i ZUS, a także zwiększeniu efektywności działań kontrolnych, służy przekazywanie inspekcji pracy danych gromadzonych w zasobach informacyjnych Zakładu, dotyczących płatników składek na ubezpieczenia społeczne oraz Fundusz Pracy. W 2012 r. kontynuowane były działania mające na celu wypracowanie wspólnego stanowiska urzędów w sprawie przekazywania do organów PIP informacji o osobach zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych przez płatników składek.

Ze względu na dużą liczbę kierowanych do ZUS zawiadomień o nieprawidłowościach dotyczących realizacji przez płatników składek obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych, zasadne byłoby stworzenie systemu elektronicznej wymiany informacji między jednostkami terenowymi ZUS a organami PIP, co w znacznym stopniu przyczyniłoby się do poprawy skuteczności realizowanych przez inspekcję pracy czynności kontrolno-nadzorczych.

W ostatnich latach wypracowano skuteczne mechanizmy współpracy między jednostkami terenowymi PIP i **starostami** oraz **powiatowymi urzędami pracy**. W roku sprawozdawczym współpraca z organami samorządu i służbami zatrudnienia prowadzona była bez zakłóceń. Uzyskiwanie informacji dotyczących osób zarejestrowanych jako bezrobotne nadal jednak odbywa się w tradycyjnej formie – na podstawie pisemnego wniosku inspektora pracy. W celu zwiększenia efektywności działań organów PIP, co jest istotne zwłaszcza w kontekście konieczności ustalenia statusu osób objętych kontrolą, wskazane byłoby zapewnienie inspektorom pracy możliwości wymiany informacji z urzędami pracy w formie elektronicznej.

Współdziałanie inspektorów pracy z **urzędami kontroli skarbowej** i urzędami skarbowymi, analogicznie jak w latach ubiegłych, polegało na informowaniu tych instytucji o stwierdzonych w toku kontroli naruszeniach prawa podatkowego.

W 2012 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała **działania prewencyjne, mające na celu zapobieganie nielegalnemu zatrudnieniu**. Dystrybuowano materiały informacyjne (wydawnictwa PIP) dotyczące legalności zatrudnienia, zarówno wśród pracodawców (przedsiębiorców), jak i pracowników, w szczególności wśród osób młodych: absolwentów szkół średnich i wyższych a także osób poszukujących pracy. Okazję do prowadzenia tego rodzaju działań stanowiły organizowane lokalnie targi pracy, pikniki, majówki, w trakcie których pracownicy jednostek terytorialnych PIP udzielali również wyjaśnień i porad prawnych, m.in. w zakresie legalnego podejmowania pracy, praw pracowniczych oraz obowiązków pracodawcy przy nawiązywaniu stosunku pracy. Prowadzono także zakrojoną na szeroką skalę działalność edukacyjną w formie różnego rodzaju szkoleń i warsztatów. W ramach kampanii PIP „**Poznaj swoje prawa w pracy**” organizowano szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy, w trakcie których omawiane były takie zagadnienia, jak: formy zatrudnienia, różnice pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi czy przepisy o czasie pracy. Zrealizowano liczne szkolenia dla pracowników i pracodawców, prowadzone we współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego i powiatowymi urzędami pracy, jak również szkolenia dla pracowników powiatowych urzędów pracy oraz przedstawicieli urzędów miast i gmin, podczas których omawiano przepisy prawa pracy, w szczególności dotyczące legalnego zatrudniania obywateli polskich i cudzoziemców. Do uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów adresowane były warsztaty edukacyjne, w toku których udzielano informacji dotyczących m.in. praw pracowników i obowiązków pracodawców.

Kontrole przeprowadzone w 2012 r. potwierdziły występowanie szeregu nieprawidłowości w obszarze legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej. Naruszenia przepisów ujawniane w toku kontroli PIP od kilku lat pozostają niezmiennie, niemniej jednak **w roku sprawozdawczym zaobserwowano kilka charakterystycznych nowych tendencji**.

W 2012 r. szczególnie wzrosła skala stwierdzonych naruszeń przepisów dotyczących **zawierania umów cywilnoprawnych** w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Tylko w ramach

kontroli legalności zatrudnienia inspektorzy pracy sprawdzili ponad 37,4 tys. umów cywilnoprawnych, stwierdzając, że ponad **16% z nich zostało zawartych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę**. W stosunku do 2011 r. liczba zakwestionowanych umów wzrosła o 36%, a w porównaniu z 2010 r. – o 56%.

Tendencji wzrostowej zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy towarzyszą działania podmiotów zatrudniających polegające na formułowaniu umowy cywilnoprawnej w taki sposób, aby uzasadnić fakt powierzenia pracy w tym trybie (mimo że faktyczne wykonywanie zadań nosi cechy stosunku pracy). Tego rodzaju praktyki stosowane są np. w handlu, gdzie zakres prac sprzedawców określany jest w umowach cywilnoprawnych poprzez wskazanie poszczególnych czynności: metkowanie, obsługa kasy fiskalnej, przyjęcie towaru itp.

Pracodawcy i przedsiębiorcy nadal, podobnie jak w latach poprzednich, stosują **praktyki mające na celu obejście przepisów prawa**, które polegają w szczególności na:

- zaniżaniu w treści umów o pracę wysokości wynagrodzenia i wypłacanie go w kwocie wyższej niż deklarowana. **Często w umowach wpisywane jest minimalne wynagrodzenie, podczas gdy faktycznie uzgodnione zostało i wypłacane jest wynagrodzenie wyższe** (od różnicy pomiędzy tymi kwotami pracodawca nie odprowadza składek na ubezpieczenie społeczne ani zaliczki na podatek dochodowy);
- **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;
- **ukrywaniu faktu świadczenia przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych**, bez wykazywania faktycznych godzin pracy w ewidencji czasu pracy i na listach płac (wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się „pod stołem”);
- **ukrywaniu faktu wypłaty niektórych składników wynagrodzenia: dodatków, premii**

i nagród, które wypłacane są pracownikowi do ręki, z pominięciem obowiązku ich opodatkowania i „oskładkowania”. Należności te ujmovane są na drugich – nieformalnych listach płac, natomiast do ZUS i organów skarbowych zgłaszane są jedynie wynagrodzenia uwzględnione na liście oficjalnej.

Rzeczywista skala ww. naruszeń jest trudna do oszacowania i zobrazowania danymi liczbowymi. Proceder ten opiera się w większości przypadków na utrzymywaniu w tajemnicy porozumieniu między pracodawcą i pracownikiem, wspólnie zainteresowanych ukryciem rzeczywistego wynagrodzenia. Wiadomości na ten temat docierają do PIP najczęściej w związku ze sporami między stronami i skargami pracobiorców dotyczącymi odmowy wypłaty wynagrodzenia w ustalonej nieformalnie wysokości.

Przyczyny nielegalnego zatrudnienia i powierzenia innej pracy zarobkowej od kilku lat nie ulegają zasadniczej zmianie. Najważniejsze spośród nich to:

– **odnoszenie wymiernych korzyści finansowych przez pracodawców** (ograniczenie kosztów związanych z legalnym zatrudnianiem pracowników) – w połączeniu z relatywnie **niedużym prawdopodobieństwem poniesienia konsekwencji oraz ich niewielką dolegliwością**, nawet w przypadku zamierzonego działania.

Przedsiębiorcy w szczególności wskazują na niewspółmiernie wysokie koszty ponoszone w związku z zatrudnieniem i utrzymaniem pracowników w ramach stosunku pracy, w porównaniu do kosztów wynikających z powierzenia pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych. Chodzi o obciążenia finansowe związane z wymogiem zagwarantowania wynagrodzenia minimalnego, obowiązkiem wypłaty dodatków do wynagrodzenia, np. z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, a także koniecznością odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne w pełnej wysokości. **Chęć obniżenia kosztów pracy jest częstą przyczyną powierzenia pracy w sposób nielegalny**, także na podstawie umów cywilnoprawnych w sytuacjach, w których powinna być zawarta umowa o pracę;

– **wykorzystywanie trudnej sytuacji na rynku pracy** – podmioty zatrudniające wymuszają niekorzystne i często niezgodne z prawem warunki powierzenia pracy osobom ubiegającym się o zatrudnienie.

W wielu przypadkach przyzwolenie na zatrudnienie nielegalne wiąże się z obawą utraty pracy. **Dla dużej grupy osób, będących w sytuacji przymusu ekonomicznego, zatrudnienie nierejestrowane stanowi jedyną szansę aktywizacji zawodowej i uzyskiwania dochodów z pracy.** Pracodawcy tłumaczą fakt nielegalnego powierzenia pracy trudną sytuacją finansową (w szczególności brakiem środków na zaspokojenie należności publicznoprawnych), co skłania ich do odstępowania od pracowniczej formy zatrudnienia na rzecz umów cywilnoprawnych lub do ucieczki w szarą strefę;

– **regulacje prawne** dotyczące zawierania umów o pracę oraz zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego, które sprzyjają powierzeniu pracy w sposób nielegalny. Zgodnie z obecnymi przepisami, warunki zatrudnienia winny zostać potwierdzone pracownikowi na piśmie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, natomiast zgłoszenie ubezpieczonego do ZUS powinno zostać dokonane w terminie 7 dni. Naruszenia przepisów dotyczących potwierdzania na piśmie umowy o pracę i zgłoszenia do ZUS to bardzo częste nieprawidłowości ujawniane przez inspektorów pracy w czasie kontroli. Wielu pracodawców świadomie nie przestrzega wskazanych terminów i powierza pracę osobom fizycznym bez zawarcia umowy na piśmie i bez zgłoszenia do ZUS. W przypadkach ujawnienia osób świadczących pracę bez pisemnej umowy czy też bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego – inspektorzy pracy uzyskują od podmiotów powierzających pracę informację, że jest to pierwszy dzień pracy danej osoby lub – w przypadku umów cywilnoprawnych – drugi lub trzeci, a zatem jeszcze nie upłynęły obowiązujące terminy, tak na zawarcie umowy o pracę, jak i na zgłoszenie do ZUS. **W rzeczywistości natomiast osoby takie świadczą pracę już od dłuższego czasu.** Jednak **wobec braku uprawnień inspektorów pracy do wykonywania czynności sprawdzających i rozpoznawczych przed formalnym wszczęciem kontroli**, w sytuacji złożenia fałszywych oświadczeń przez pracodawcę i pracownika, **trudno jest udowodnić nielegalnie zatrudnienie;**

– sposób ukształtowania **przepisów dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych**. Ta forma niepracowniczego zatrudnienia jest dla przedsiębiorców nadal atrakcyjna, głównie pod względem finansowym (przede wszystkim – umowy o dzieło, nieobjęte składkami ZUS) oraz ze względu na łatwość nawiązania i rozwiązania stosunku praw-

nego. Umowy cywilnoprawne nie nakładają ograniczeń, jakie występują w stosunkach pracy (m.in. normy czasu pracy, wynagrodzenie minimalne, terminy wypłat, obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego). Powyższe powoduje, że pracodawcy często decydują się na powierzanie pracy na podstawie tego rodzaju umów, nawet mając świadomość naruszenia obowiązujących przepisów prawa (zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których Kodeks pracy nakazuje nawiązanie stosunku pracy, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika). W przypadku ustalania istnienia stosunku pracy na drodze sądowej, **ciężar dowodu zostaje przerzucony na pracobiorcę**, który musi udowodnić, że świadczył pracę w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę. Ponadto brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych na piśmie sprzyja patologiom np. w postaci zawierania ustnych umów o dzieło (z taką argumentacją spotykają się inspektorzy pracy, gdy ujawniają osoby świadczące pracę bez umowy i zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, w szczególności w branży budowlanej);

– **niejasne i nieprecyzyjne uregulowania prawne** dotyczące m.in. przesłanek istnienia stosunku pracy z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, sprzyjające działaniom przedsiębiorców, którzy świadomie naruszają przepisy, akceptując niezgodność rodzaju zawartej umowy z charakterem wykonywanej pracy. Przepis art. 22 § 1 Kodeksu pracy przewiduje właściwie tylko jedną cechę precyzyjnie odróżniającą stosunek pracy od umowy cywilnoprawnej, tj. wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. W pozostałym zakresie przesłanki ww. umów mogą zostać określone tak, że jednoznaczne ich odróżnienie, prowadzące do zakwestionowania umowy cywilnoprawnej, jest utrudnione;

– **przyzwolenie społeczne dla zatrudniania i wykonywania pracy na czarno**, która nadal nie jest utożsamiana z popełnieniem czynu nagannego, wymagającego napiętnowania.

Osoby podejmujące nielegalną pracę najczęściej podają następujące przyczyny swojej decyzji (analogiczne jak w latach ubiegłych): **brak możliwości znalezienia pracy w legalnej formie** (np. ze względu na niedostateczne kwalifikacje bądź trudną sytuację na lokalnym rynku pracy); **niewywiązywanie się pracodawców z obietnicy legalnego zatrudnienia** (nadal obserwuje się zjawisko nielegalnego powierzania pracy na tzw. próbę w celu

ustalenia stopnia przydatności pracownika, po czym wielu pracodawców utrzymuje stan powierzania pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów); **relatywnie wyższe wynagrodzenia oferowane przez pracodawców za pracę nierejestrowaną**.

Odrębną grupę nielegalnych pracobiorców stanowią osoby, które nie są zainteresowane legalnym świadczeniem pracy, głównie z uwagi na **chęć ukrycia uzyskiwanych dochodów**. Dotyczy to między innymi osób obciążonych różnego rodzaju zobowiązaniami (alimenty, tytuły egzekucyjne itp.), pobierających zasiłki i inne świadczenia (dodatki rodzinne, zasiłki wychowawcze, dodatki mieszkaniowe, stypendia itp.), których przyznanie i wysokość jest uzależniona od wykazanego dochodu; także uczniów i studentów, którzy dysponując ubezpieczeniem zdrowotnym, nie są zainteresowani uzyskiwaniem dochodu pomniejszonego o podatek i ewentualne składki ZUS oraz osób podejmujących czasowo pracę, które mają przyznane renty, emerytury lub świadczenia z KRUS.

Nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej ujawnione w roku sprawozdawczym **utrzymały się w większości badanych obszarów na poziomie zbliżonym do lat ubiegłych** (wyraźna tendencja wzrostowa dotyczy nieprawidłowości związanych z zawieraniem umów cywilnoprawnych w warunkach, w których winna być zawarta umowa o pracę oraz w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy). Fakt ten nasuwa wniosek, że **sankcje nakładane obecnie przez Państwową Inspekcję Pracy nie są dostatecznym hamulcem powstrzymującym przed naruszaniem przepisów w tym obszarze**.

Zmiana opisanego stanu rzeczy wymaga przyjęcia rozwiązań kompleksowych i **stworzenia strategii walki z szarą strefą** gospodarki, której jednym z elementów będzie działalność kontrolno-nadzorcza PIP.

Niezbędne są zwłaszcza zmiany legislacyjne ograniczające możliwość powierzania pracy w sposób nielegalny. Z punktu widzenia efektywności kontroli PIP szczególnie istotne są – od lat postulowane – zmiany przepisów dotyczące:

- zawierania umów o pracę oraz zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego. Zasadne byłoby wprowadzenie przez ustawodawcę **obowiązku potwierdzania na piśmie** ustaleń co do rodzaju i warunków umowy o pracę **przed dopuszczeniem do pracy** oraz ustanowienie regulacji, zgodnie z którą podmiot powierzający pracę innym osobom miałby obowiązek dokonania zgłoszenia

do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem przez nie pracy. Realizacji tego obowiązku mógłby służyć system elektronicznego powiadamiania ZUS i organów skarbowych o fakcie powierzenia pracy, z możliwością dostępu do tej bazy dla organów inspekcji pracy – w celu weryfikacji legalności zatrudnienia osoby świadczącej pracę;

- **ustanowienia wprost w przepisach Kodeksu pracy domniemania istnienia stosunku pracy**, w szczególności gdy powierzenie pracy nastąpiło bez zawarcia jakiegokolwiek umowy. Pozwoliłoby to na uniknięcie sytuacji, w której inspektorzy pracy, w chwili ujawnienia na terenie kontrolowanych zakładów osób świadczących pracę bez umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, uzyskują oświadczenie – zarówno podmiotu powierzającego pracę, jak i pracobiorcy – że strony łączy zawarta ustnie umowa o dzieło.

W celu poprawy skuteczności działań zmierzających do ograniczenia skali nielegalnego powierzenia pracy niezbędne jest również:

- zacieśnianie **współdziałania służb kontrolnych: PIP, ZUS i organów podatkowych**, w szczególności poprzez realizowanie wspólnych kontroli oraz ustanowienie kanałów przepływu informacji między tymi organami;
- zbudowanie przekonania o nieuchronności kary za nielegalne powierzenie pracy, co może być czynnikiem stymulującym do legalizacji zatrudnienia. Większość osób zaangażowanych w pracę nierejestrowaną jest przekonana o nikłej skuteczności działań kontrolnych instytucji państwowych i w związku z tym funkcjonuje w poczuciu braku jakiegokolwiek zagrożenia w tym zakresie. Nie bez znaczenia jest także kwestia **wysokości grzywny nakładanej przez organy PIP za nielegalne zatrudnienie** – obowiązujące przepisy nie spełniają swojej roli (kary nakładane w innych krajach UE są znacznie wyższe – np. w Niemczech do 0,5 mln euro);
- prowadzenie zakrojonej na szeroką skalę **działalności edukacyjnej i informacyjnej** w zakresie legalności zatrudnienia, skierowanej do pracodawców i pracobiorców, w celu poszerzenia ich wiedzy – zwłaszcza o wzajemnych uprawnieniach stron oraz zagrożeniach związanych z zatrudnieniem w szarej strefie i wykonywaniem pracy nielegalnej.

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

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 2,1 tys. kontroli **legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. Kontrolom tym poddano 1 984 podmioty, powierzające pracę **12,4 tys. cudzoziemców**. Na podstawie umowy o pracę było zatrudnionych ponad 8,3 tys. cudzoziemców (67% skontrolowanych), natomiast w ramach umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło) – 3,3 tys. cudzoziemców (27%).

Obowiązek posiadania zezwolenia na pracę na terytorium Polski dotyczył **4,8 tys.** cudzoziemców, wykonujących pracę na rzecz ponad 1 tys. skontrolowanych podmiotów, w tym prawie 400 obcokrajowców delegowanych do pracy na terytorium Polski przez 27 pracodawców zagranicznych z państw trzecich (tj. spoza Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego).

Podobnie jak w 2011 r., wśród **7,6 tys.** objętych kontrolami cudzoziemców, którzy byli **zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę**, ponad połowę (4,1 tys. osób) stanowili obywatele Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy oraz Gruzji, pracujący na podstawie oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Najwięcej podmiotów kontrolowanych należało do sekcji gospodarki: *przetwórstwo przemysłowe* (24%), *handel i naprawy* (19%), *budownictwo* (13%) oraz *zakwaterowanie i usługi gastronomiczne* (12%). Większość stanowiły małe podmioty zatrudniające do 9 osób (43%) oraz od 10 do 49 osób (23%).

Naruszenia prawa stwierdzono w 49% skontrolowanych podmiotów (w 2011 r. – w 49%, w 2010 r. – w 47%), przy czym **nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców** (tj. bez ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP bądź podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy; bez wymaganego zezwolenia na pracę; na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu; bez zawarcia wymaganych umów) **ujawniono w 218 podmiotach, czyli w blisko 11% skontrolowanych** (w 2011 r. i 2010 r. również w 11% podmiotów). Inspektorzy pracy wykazali **nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy przez 644 cudzoziemców**, tj. o 29% mniej takich przypadków niż w 2011 r. (901) i o 36% mniej niż w 2010 r. (1 011).

Stwierdzono nielegalną pracę obywateli 33 państw (w 2011 r. – 34, w 2010 r. – 33). Analogicznie jak w poprzednich latach, największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – 445 osób. W porównaniu z 2011 r. zwiększył się (z 57 do 69%) ich udział w ogólnej liczbie nielegalnie pracujących obcokrajowców.

W dalszej kolejności ujawnione przypadki nielegalnej pracy obejmowały **obywateli Chorwacji** (34 osoby), a także cudzoziemców z **krajów dalekowschodnich**. W roku sprawozdawczym – identycznie jak w 2011 r. – w tej grupie dominowali obcokrajowcy z **Chin** (34 osoby), **Wietnamu** (25) oraz **Republiki Korei** (25).

W okresie obejmującym lata **2009 – 2012** blisko **59%** wykazanych przypadków nielegalnego zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców dotyczyło **obywateli Ukrainy**. Udział cudzoziemców pochodzących z innych krajów był znacznie niższy (obywatele Chin – 7%, Macedonii – 5%, Wietnamu – 4% oraz Filipin – 3%).

Kolejny rok inspektorzy pracy odnotowują, że proceder nielegalnego zatrudniania cudzoziemców najbardziej dotyczy **dużych ośrodków miejskich**. W 2012 r. najwięcej cudzoziemców świadczących pracę nielegalnie stwierdzono **w województwach**: śląskim (130 przypadków – 20% ogółu ujawnionych), łódzkim (125 – 19%), dolnośląskim (109 – 17%) i mazowieckim (80 – 12%). **Na przestrzeni lat 2009–2012 zjawisko to w największej skali obejmowało województwa: śląskie** (15% stwierdzonych przypadków), **dolnośląskie** (14%), **łódzkie** (12%) oraz **mazowieckie** (10%). W znikomym stopniu omawiany problem dotyka słabiej rozwiniętych gospodarczo województw: podkarpackiego, kujawsko-pomorskiego, warmińsko-mazurskiego czy podlaskiego.

W roku sprawozdawczym, podobnie jak w 2011 r., wśród **dziedzin gospodarki**, w których – zgodnie z ustaleniami inspektorów pracy – wystąpiło największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców zdecydowanie dominowało **budownictwo** (34% stwierdzonych przypadków). W dalszej kolejności problem ten dotyczył sekcji: *przetwórstwo przemysłowe* (22%), *rolnictwo, leśnictwo i łowiectwo* (12%), *handel i naprawy* (12%) oraz *zakwaterowanie i usługi gastronomiczne* (8%).

Jak wynika z danych PIP, w **latach 2009–2012 co czwarty nielegalnie zatrudniony cudzoziemiec pracował w budownictwie** (26% ujawnionych przypadków), co szósty – w branży *przetwórstwa przemysłowego* (16%), a co ósmy w *rolnictwie, leśnictwie i łowiectwie* (12%).

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego zakładu, **największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców ujawniono w mikroprzedsiębiorstwach** (o zatrudnieniu do 9 pracowników) – 64% ogółu stwierdzonych przypadków (w 2011 r. – 53%, w 2010 r. – 47%) oraz w innych małych firmach (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) – 17% ujawnionych przypadków (w 2011 r. – 18%, w 2010 r. – 29%).

W zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców, analogicznie jak w poprzednich latach, najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością był **brak wymaganego zezwolenia na pracę**, który dotyczył co drugiego cudzoziemca nielegalnie wykonującego pracę (58% ujawnionych przypadków). Jednak rok sprawozdawczy jest kolejnym rokiem, w którym **liczba tego rodzaju naruszeń przepisów zmalała** (w porównaniu z 2011 r. – o 12%, a w stosunku do 2010 r. – o 34%).

W kontekście **wejścia w życie z dniem 21 lipca 2012 r. ustawy z 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej** (stanowiącej wdrożenie do polskiego prawa dyrektywy nr 2009/52/WE przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich) – warto odnotować **spadek liczby ujawnionych przypadków pracy cudzoziemców, których pobyt na terytorium Polski był nielegalny**. W 2012 r. dotyczyło to 59 cudzoziemców (w porównaniu z 2011 r. – o 24% mniej takich przypadków). Tytuł pobytowy nieuprawniający do wykonywania pracy (np. wizę wydaną w celu turystycznym) w roku sprawozdawczym posiadało 17 kontrolowanych cudzoziemców (w 2011 r. – 36).

W 2012 r. znacznie **zmniejszyła się również skala wykazanych nieprawidłowości** w zakresie:

- **zatrudniania cudzoziemców z Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy i Gruzji na podstawie oświadczeń rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy** – w roku sprawozdawczym ujawniono np. 86 przypadków braku rejestracji oświadczenia we właściwym PUP (w 2011 r. – 125, w 2010 r. – 181) oraz 97 przypadków podjęcia pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie (w 2011 r. – 86, w 2010 r. – 196);
- **niedozwolonego powierzania cudzoziemcom pracy na innym stanowisku lub na**

**Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce
w latach 2009–2012 (wg obywatelstwa)**

Obywatelstwo	Liczba cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę				
	ogółem 2009–2012	2012	2011	2010	2009
Ukraina	1908	445	513	618	332
Chiny	228	34	59	77	58
Macedonia	162	—	162	—	—
Wietnam	116	25	33	31	27
Filipiny	97	4	—	64	29
Białoruś	78	4	11	17	46
Republika Korei (Korea Płd.)	65	25	28	6	6
Mołdowa	57	11	5	27	14
Turcja	49	5	18	9	17
Indie	47	7	2	4	34
Nepal	42	1	5	21	15
KRL-D (Korea Płn.)	39	8	1	30	0
Chorwacja	34	34	—	—	—
Uzbekistan	33	3	1	27	2
Tajlandia	32	—	4	7	21
Bangladesz	29	1	4	19	5
Armenia	26	1	3	13	9
Rosja	17	8	—	7	2
Pozostałe	194	28	52	34	80

Źródło: dane PIP

innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę (o 53% mniej stwierdzonych przypadków niż w 2011 r.) oraz **wypłacania im wynagrodzeń w kwocie niższej niż wskazana w zezwoleniu** (spadek o 73% w stosunku do 2011 r.). W roku sprawozdawczym łączna kwota niewypłaconych cudzoziemcom wynagrodzeń wyniosła 365 tys. zł (wobec prawie 1,8 mln zł w 2011 r.).

Niepokoić może natomiast wzrost (o 39% w porównaniu z 2011 r.) liczby stwierdzonych przypadków **niezawarcia z cudzoziemcami wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych w formie pisemnej**.

Oprócz problematyki legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy kładzie także nacisk na **ochronę przestrzegania praw pracowniczych obcokrajowców**. Kontrole dotyczące tych zagadnień generalnie wykazały **systematyczne zmniejszanie się liczby stwierdzonych nieprawidłowości**, liczby pracodawców dopuszczających się takich naruszeń oraz dotkniętych nimi cudzoziemców.

W zakresie **prawnej ochrony pracy obcokrajowców** (obejmującej np. stosowanie się przez pracodawców do przepisów o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych, dodatkowym wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe) nieprawidłowości stwierdzono w 18% poddanych kontroli podmiotów (w 2011 r. – w 23%, w 2010 r. – w 25%). Dotyczyły one 13% skontrolowanych w tym zakresie cudzoziemców (w 2011 r. – 18%, w 2010 r. – 21%).

Odsetek sprawdzonych podmiotów, w których w 2012 r. ujawniono **nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy**, jest wprawdzie nieznacznie wyższy niż w roku poprzednim (33% podmiotów, w 2011 r. – 31%), jednak w 2011 r. problem dotyczył co czwartego obcokrajowca objętego kontrolą w tym zakresie, w roku sprawozdawczym zaś – co piątego.

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 649 cudzoziemców (w 2011 r. – 1 385, w 2010 r. – 593). **Niezachowanie takich 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 5 podmiotach** (co stanowi 5% poddanych kontroli w tej kwestii; w 2011 r. – w 14 podmiotach, 9% skontrolowanych), w stosunku do **45 cudzoziemców** (w 2011 r. – wobec 225).

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.

Podstawowym partnerem współdziałającym z PIP w tym obszarze jest **Straż Graniczna**, również wyposażona w kompetencje do prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Zgodnie z *Porozumieniem Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 18 kwietnia 2008 r. w sprawie zasad współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej* współpraca ta odbywa się na szczeblu centralnym (pomiędzy Głównym Inspektoratem Pracy i Komendą Główną SG) oraz terenowym (pomiędzy okręgowymi inspektoratami pracy i oddziałami oraz placówkami SG).

Mapa 2. Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w latach 2009–2012



Źródło: dane PIP

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **92 wspólne kontrole ze Strażą Graniczną** oraz **43 kontrole na wniosek tej formacji**. Do Straży Granicznej skierowano **157 powiadomień** o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, które ujawniła Państwowa Inspekcja Pracy.

Na mocy ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (wdrażającej dyrektywę nr 2009/52/WE) Główny Inspektorat Pracy i Komenda Główna Straży Granicznej uczestniczą w procesie określania – na podstawie oceny ryzyka dot. powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP – obszarów działalności (na poziomie sekcji, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności – PKD) o szczególnym natężeniu tego zjawiska. Wymienione urzędy współpracują w tym względzie z **Ministerstwem**

Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwem Spraw Wewnętrznych.

W ramach współpracy z właściwymi wojewodami, w roku sprawozdawczym skierowano do tych organów **219 powiadomień** (w 2011 r. – 240, w 2010 r. – 157), dotyczących w szczególności stwierdzonych w toku kontroli przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, a także przeprowadzono **122 kontrole na wniosek** urzędów wojewódzkich (w 2011 r. – 102, w 2010 r. – 73).

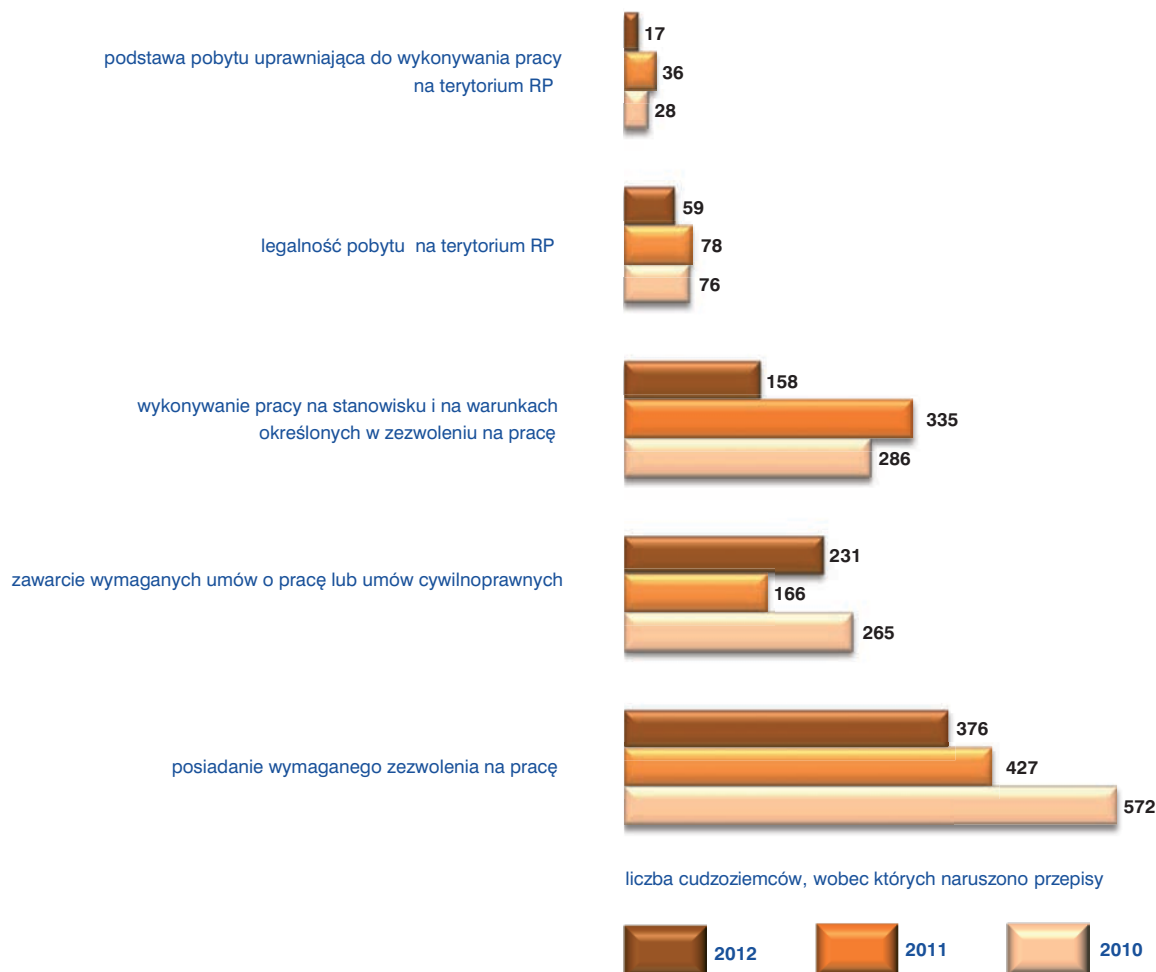
W kontekście zwalczania nieprawidłowości i nadużyć związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom z Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy i Gruzji na podstawie oświadczeń pracodawców – bardzo istotne znaczenie ma współpraca z **powiatowymi urzędami pracy**, które rejestrują powyższe oświadczenia. Informacje uzyskiwane z powiatowych urzędów pracy stanowią bardzo cenną wskazówkę w procesie typowania podmiotów do kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Wykres 68. Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w latach 2009–2012 – wg wybranych sekcji PKD



Źródło: dane PIP

Wykres 69. Legalność zatrudnienia cudzoziemców – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

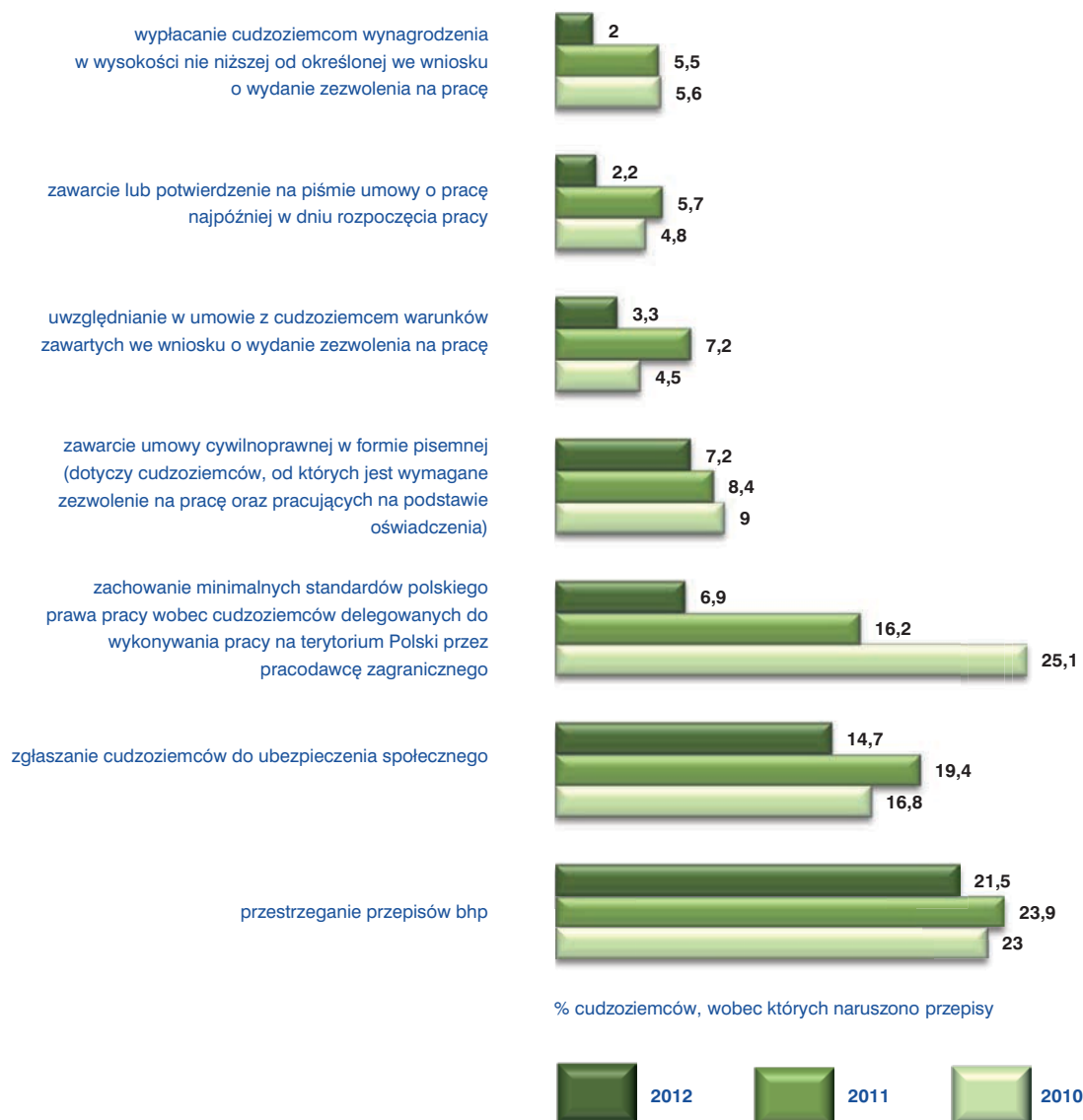
W wyniku kontroli dot. zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 395 **decyzji**, w tym:
 - 374 decyzje dotyczące **naruszeń przepisów i zasad bhp**,
 - 21 decyzji **nakazujących wypłatę** należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 969 tys. zł,
- ✓ skierowali do pracodawców 744 **wystąpienia** z 1 689 wnioskami,
- ✓ wydali 41 **poleceń** ustnych,
- ✓ ukarali 126 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 143,2 tys. zł,
- ✓ wobec 163 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 223 wnioski o ukaranie,
- ✓ w 8 przypadkach zawiadomili **prokuraturę** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Oprócz działalności kontrolno-nadzorczej Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje także **działania prewencyjne, mające na celu zapobieganie nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców** oraz naruszaniu ich praw pracowniczych. Spośród takich przedsięwzięć, podjętych w 2012 r., warto wymienić m.in.:

- **projekt „Prawa migrantów w praktyce”** – realizowany przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM) we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy i Ministerstwem Spraw Wewnętrznych (współfinansowany z Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich). Jego celem jest ułatwianie integracji obywateli państw spoza Unii Europejskiej w Polsce, poprzez zwiększanie ich wiedzy na temat praw i obowiązków oraz podjęcie działań mających na celu zapobieganie przejawom dyskryminacji i wyzyskowi migran-

Wykres 70. Prawa pracownicze cudzoziemców – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

tów w Polsce. W ramach projektu (do 2014 r.) realizowane są w szczególności następujące działania: kampania informacyjna w Polsce oraz na Ukrainie, Białorusi i w Armenii; pomoc dla migrantów w sytuacjach kryzysowych (udzielanie nieodpłatnych porad prawnych, wsparcie w mediacji z pracodawcą, pomoc dla ofiar handlu ludźmi itp.); szkolenia (w okresie od września do listopada 2012 r. odbyły się szkolenia dla inspektorów pracy dot. problematyki równego traktowania migrantów na rynku pracy, które objęły inspektorów z OIP w Poznaniu, Warszawie i Wrocławiu);

- wydanie i kolportaż **bezpłatnej broszury pt. Legalność zatrudnienia cudzoziemców – Informator dla pracodawców**, w kompleksowy sposób prezentującej podstawową wiedzę z tej dziedziny. Publikacja zawiera m.in. odpowiedzi na pytania, jakie warunki trzeba spełnić, aby zgodnie z prawem zatrudnić cudzoziemca, w jaki sposób uzyskać dla niego zezwolenie na pracę, czy też jakie kategorie cudzoziemców mogą pracować bez zezwolenia oraz obszerną informację nt. przepisów nowej ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywa-

jącym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

- **szkolenie** z zakresu legalnego zatrudnienia i pobytu cudzoziemców na terytorium Polski **dla pracodawców** rejestrujących w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego dużą liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom ze Wschodu, przeprowadzone w maju 2012 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej przez przedstawiciela sekcji legalności zatrudnienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach i funkcjonariuszy Śląskiego Oddziału Straży Granicznej w Raciborzu;
- roboczą **konferencję w Wyszogrodzie** k. Płocka, z udziałem reprezentanta sekcji legalności zatrudnienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie oraz przedstawicieli ZUS, urzędu skarbowego i Straży Granicznej, której przedmiotem było legalne zatrudnianie cudzoziemców w branży rolniczej; konferencja zgromadziła ponad 500 lokalnych właścicieli gospodarstw rolnych.

Tłumacząc **przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości, **pracodawcy** często wskazywali na konieczność wykonania w ustalonym terminie zleceń i usług, by uniknąć płacenia kary umownej. Niektórzy przedsiębiorcy, zwłaszcza zatrudniając większą liczbę cudzoziemców, biorą pod uwagę wystąpienie sytuacji, w której wymagane prawem dokumenty nie zostaną przygotowane dla wszystkich cudzoziemców przed podjęciem pracy. W tym przypadku decydują się na naruszenie przepisów, jeżeli tylko zlecona praca zostanie wykonana w terminie.

Należy zauważyć, że zdecydowaną **większość nieprawidłowości stwierdzono w podmiotach małych, zatrudniających do 9 osób**. Nie bez znaczenia w przypadku tych firm jest mniejsza świadomość prawna, wynikająca często m.in. z **braku służb kadrowych** i obsługi prawnej.

Głównym bodźcem dla **cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce** są **spodziewane korzyści ekonomiczne**. Mają oni nadzieję osiągnąć wynagrodzenie wyższe od tego, jakie otrzymaliby we własnym kraju. Część z nich nie jest zainteresowana podjęciem legalnej pracy, licząc wyłącznie na osiągnięcie doraźnego zysku. Z powyższych względów wynika również zainteresowanie cudzoziemców umowami cywilnoprawnymi, z czym wiąże się możliwość otrzymania do ręki wyższego wynagrodzenia niż na podstawie umowy o pracę (zjawisko to jest szczególnie widoczne w przypadku umów o dzie-

ło, od których nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne).

Nierzadko inicjatorami nielegalnego zatrudnienia są **nieuczciwi pracodawcy, traktujący cudzoziemców jako tanią siłę roboczą**, która w dodatku ma bardzo małą świadomość swoich praw pracowniczych.

Jednym z istotnych powodów nieprawidłowości polegających na powierzaniu cudzoziemcom wykonywania pracy na innych (gorszych) warunkach niż wskazane w zezwoleniu na pracę jest swobodne podejście niektórych pracodawców do warunków zatrudnienia cudzoziemców po uzyskaniu zezwolenia. Pracodawcy częstokroć traktują otrzymanie takiego dokumentu jako koniec formalności i wymogów prawa, i nie przywiązują już wagi do obowiązku zatrudniania cudzoziemca zgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu.

Pomimo zasygnalizowanych w niniejszym sprawozdaniu pozytywnych tendencji w zakresie legalności zatrudnienia i przestrzegania praw pracowniczych cudzoziemców, inspektorzy pracy w swojej praktyce w dalszym ciągu napotykają **szereg problemów, wymagających przyjęcia systemowych rozwiązań legislacyjnych**.

W tym kontekście rozważenia wymaga zwłaszcza:

- wyeliminowanie odpowiedzialności cudzoziemca za nielegalne wykonywanie pracy, wynikające z braku zawarcia z nim przez podmiot powierzający wykonywanie pracy wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych (w obecnym stanie prawnym sytuacja ta jest objęta definicją nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca, zawartą w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*) – ponieważ **obowiązek zawarcia umowy w formie pisemnej spoczywa wyłącznie na pracodawcy** (podmiocie powierzającym pracę cudzoziemcowi); **cudzoziemiec nie powinien ponosić odpowiedzialności za jego niespełnienie**;
- rozszerzenie obowiązku podmiotu, powierzającego pracę cudzoziemcowi, w zakresie zawierania umów na piśmie – w taki sposób, aby dotyczył on wszystkich cudzoziemców, a nie, jak obecnie, tylko cudzoziemców zobowiązanych do posiadania zezwolenia na pracę oraz pracujących na podstawie oświadczeń zarejestrowanych w PUP (analogiczna uwaga dotyczy obowiązku tłumaczenia umów na język zrozumiały dla obcokrajowca);
- **wyłączenie Państwowej Inspekcji Pracy spod działania ograniczeń** dot. prowadze-

nia kontroli u przedsiębiorców, **wynikających z ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej**, np. obowiązku uprzedzenia przedsiębiorcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli;

- umożliwienie nakładania przez inspektorów pracy **mandatów karnych za wszystkie wykroczenia określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** (w obecnym stanie prawnym jest to możliwe tylko w przypadku niektórych wykroczeń);
- wprowadzenie rozwiązań pozwalających na skuteczny **monitoring i kontrolę pracodawców zagranicznych spoza obszaru UE/EOG**, którzy delegują swoich pracowników do Polski. **Regulacje wprowadzone w 2009 r. okazują się niewystarczające**, gdyż w wielu przypadkach inspektorzy pracy nie są w stanie uzyskać niezbędnej dokumentacji pracowniczej od wyznaczonych przedstawicieli firm zagranicznych (którzy z kolei nie mogą ich wyegzekwować od pracodawcy z siedzibą w innym kraju).

Ze względu na praktyczne trudności w nawiązaniu kontaktu z **pracodawcami zagranicznymi z siedzibą w państwach członkowskich UE/EOG**, którzy delegują swoich pracowników do Polski – za konieczne należy również uznać **ustanowienie obowiązku wyznaczenia przedstawiciela** upoważnionego do reprezentowania takich pracodawców podczas kontroli (obecnie obowiązek posiadania przedstawiciela obejmuje tylko pracodawców zagranicznych z państw trzecich).

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

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **444** kontrole z zakresu przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (w 2011 r. – 420, w 2010 r. – 427). W 411 podmiotach objętych kontrolą pracowało ogółem 115 tys. osób, w tym ponad 70 tys. osób (61%) świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (w 2011 r. – 37%).

Większość kontroli (64%) przeprowadzono w podmiotach małych (zatrudniających do 9 osób). Kontrolami objęto także 34 duże agencje (zatrudniające powyżej 250 osób).

Podobnie jak w roku 2011, kontrole dotyczyły głównie 2 rodzajów usług agencji zatrudnienia, tj. pośrednictwa pracy (ze szczególnym uwzględnie-

niem kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych) oraz świadczenia usług w zakresie pracy tymczasowej.

Różnego rodzaju nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, określających zasady prowadzenia agencji zatrudnienia, stwierdzono w **55%** skontrolowanych agencji (w 2011 r. – 50%).

Jak wynika z ustaleń inspektorów pracy, **34 agencje działały bez wymaganego certyfikatu** marszałka województwa potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (w 2011 r. – 33, w 2010 r. – 19). Stanowi to **8,3%** podmiotów badanych pod względem wywiązywania się z obowiązków nałożonych przepisami *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Działalność prowadzona przez poszczególne agencje z naruszeniem obowiązku rejestracyjnego obejmowała jeden bądź kilka rodzajów usług i dotyczyła: pracy tymczasowej (24 podmioty); pośrednictwa pracy (11 podmiotów), w tym kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (7 podmiotów); poradnictwa zawodowego (1 podmiot) oraz doradztwa personalnego (1 podmiot).

Kontrole działalności agencji zatrudnienia wykazały szereg uchybień, wśród których **dominowały nieprawidłowości dotyczące kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych**.

Naruszenia przepisów w zakresie zawierania przez agencje zatrudnienia **pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi**, do których zamierzają kierować osoby do pracy za granicą, stwierdzono w **38% skontrolowanych podmiotów** świadczących takie usługi (w 2011 r. – w 34%). Na 221 badanych przypadków, w których powinna być zawarta umowa – w 23 (10%) nie sporządzono wymaganej umowy, a w 76 umowach (34%) inspektorzy pracy wykazali nieprawidłowości.

Na podobnym poziomie jak w roku poprzednim kształtowała się skala naruszeń przy zawieraniu przez agencje zatrudnienia **pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą** u pracodawców zagranicznych. Uchybienia wykazano w **40% skontrolowanych podmiotów** (w 2011 r. – 39%), które świadczyły takie usługi. Inspektorzy pracy sprawdzili przestrzeganie tego obowiązku w stosunku do ponad 3,2 tys. osób. Podkreślić należy znaczne zmniejszenie liczby ujawnionych przypadków, w których podmioty świadczące usługi agencji zatrudnienia nie dopełniły obowiązku zawarcia pisemnej umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą – **wymaganych umów nie otrzymało 26% takich osób** (w 2011 r. – 58%,

Skontrolowane agencje zatrudnienia — według rodzaju prowadzonej działalności

Rodzaj prowadzonej działalności	Liczba agencji świadczących usługi
pośrednictwo pracy, w tym:	278
kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	146
praca tymczasowa	222
doradztwo personalne	79
poradnictwo zawodowe	52

Źródło: dane PIP

w 2010 r. – 55%). Natomiast w 50% przypadków – w ocenie inspektorów pracy – **zawarte umowy zostały sporządzone nieprawidłowo** (w 2011 r. – w 24%, w 2010 r. – w 5%).

Zwiększyła się liczba stwierdzonych przypadków **pobierania przez agencje niedozwolonych opłat** od osób, dla których agencja poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź udziela im pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia. W roku sprawozdawczym kontrolujący odnotowali 299 takich przypadków w 6 agencjach (w 2011 r. wykazano naruszenia przepisów łącznie wobec 119 osób).

Corocznie wzrasta liczba wykrytych przypadków **nieprzestrzegania przez agencje zakazu dyskryminacji** osób, dla których podmioty te poszukiwały zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Nieprzestrzeganie przepisów antydyskryminacyjnych ujawniono w 20 agencjach, podczas gdy w 2011 r. – w 11, a w 2010 r. jedynie w 5. Nieprawidłowości polegały najczęściej na zamieszczaniu treści dyskryminacyjnych w ogłoszeniach dotyczących pracy.

Nadal wysoka jest skala naruszeń przepisów w zakresie wywiązywania się przez agencje zatrudnienia z obowiązku **opłacania składek na Fundusz Pracy**. Uchybienia wykazano podczas co trzeciej kontroli poświęconej badaniu tego zagadnienia (poziom zbliżony do 2011 r.). W roku sprawozdawczym składki na Fundusz Pracy nie zostały opłacone za 3,6 tys. osób (15,8% objętych kontrolą w tym zakresie; w 2011 r. – 7%); nieterminowość opłacania składek dotyczyła zaś co piątej badanej osoby (22%), podczas gdy w 2011 r. – co czwartej (26%).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

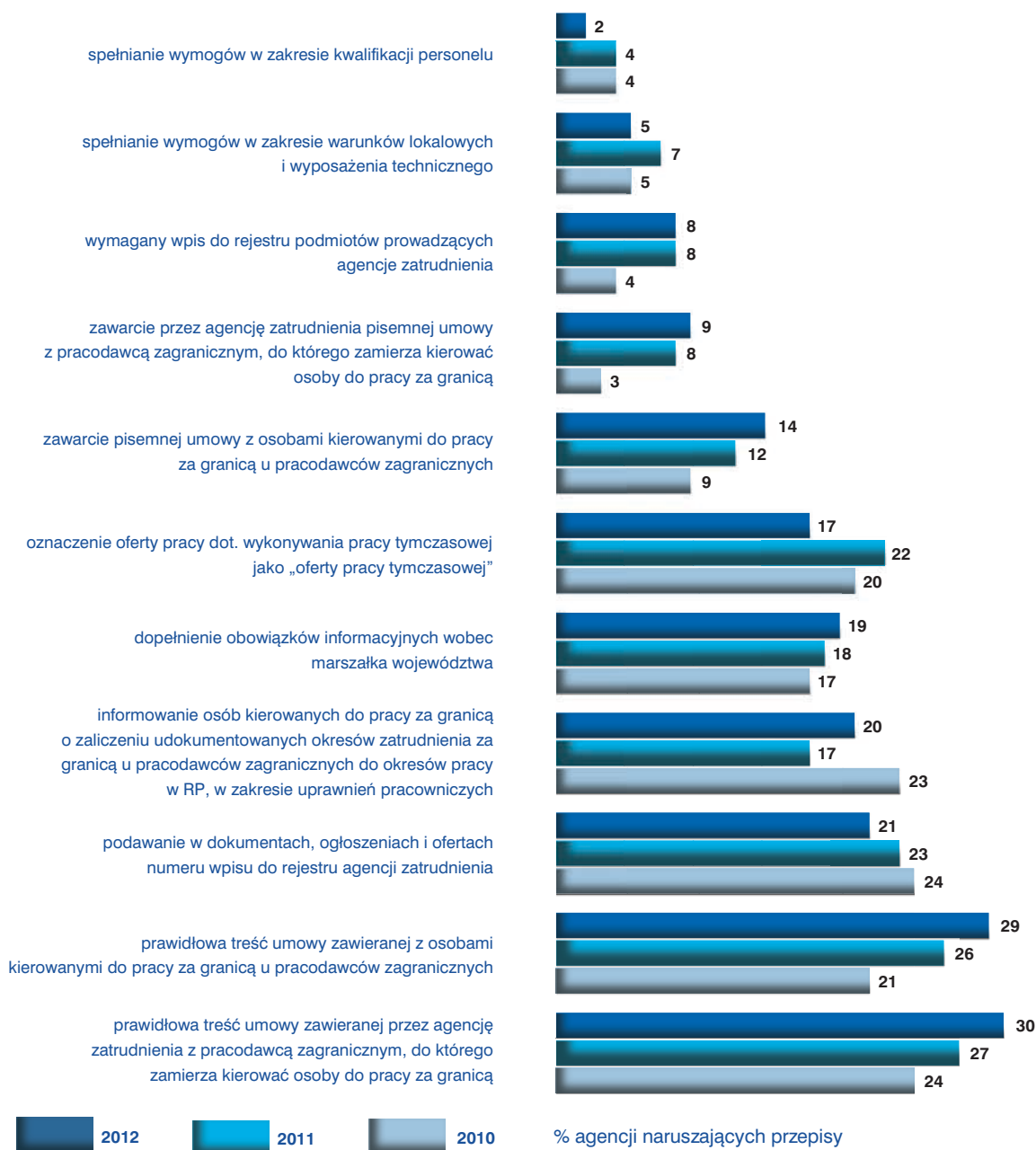
- ✓ skierowali do pracodawców 306 **wystąpień** z 701 wnioskami,
- ✓ wydali 19 **poleceń** ustnych,
- ✓ ukarali 6 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 7,4 tys. zł,

- ✓ wobec 23 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 75 wniosków o ukaranie.

O naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, zawartych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, **w 146 przypadkach powiadomiono marszałków województw** lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy (w 2011 r. – w 134, w 2010 r. – w 137 przypadkach). Z informacji zwrotnych wynika, że wskutek tych powiadomień **23 podmioty zostały wykreślone z rejestru** agencji zatrudnienia (stan na 15.03.2013 r.; niektóre postępowania marszałków województw są jeszcze w toku). Na podstawie zawiadomień przekazanych w 2011 r. status agencji utraciło 30 podmiotów (a w 2010 r. – 28).

W roku sprawozdawczym kontynuowano – zapoczątkowane w 2011 r. – specjalne działania kontrolne, mające na celu eliminowanie nieprawidłowości związanych z pracą tymczasową oraz pośrednictwem do pracy u pracodawców zagranicznych. Przedsięwzięcia te, stanowiące realizację zaleceń Rady Ochrony Pracy, ukierunkowano na ograniczenie nieprawidłowości dotyczących funkcjonowania agencji zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie kierowania pracowników do pracy za granicą (zarówno przez agencje pośrednictwa pracy, jak i agencje pracy tymczasowej). W tym celu prowadzono dalsze **działania monitorujące negatywne zjawiska na rynku pracy**. W szczególności skupiono uwagę na kwestiach obejmujących legalność prowadzenia działalności przez podmioty rekrutujące osoby do pracy, zgodność pobierania opłat z zasadami przewidzianymi w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz problem stosowania praktyk dyskryminacyjnych w publikowanych ogłoszeniach i ofertach pracy. Pozostałe aspekty objęte nadzorem przez wyznaczonych pracowników okręgowych inspektoratów pracy odnosiły się do prawidłowości oznaczania ogłoszeń numerem wpisu do rejestru agencji zatrudnienia czy też ogłoszeń

Wykres 71. Agencje zatrudnienia – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

i ofert dotyczących pracy tymczasowej jako „ofert pracy tymczasowej”.

Monitoring mediów, wprowadzony do obowiązkowego stosowania w każdym okręgowym inspektoracie pracy, w roku sprawozdawczym pozwolił na podjęcie **kontroli interwencyjnych** w 82 podmiotach (w 2011 r. – w 52).

Analogicznie jak w roku 2011, kiedy rozpoczęto monitorowanie mediów, odnotowano znaczny wzrost liczby ujawnionych agencji zatrudnienia działających bez wymaganego wpisu do rejestru, liczby przypadków pobierania niedozwolonych opłat, a także innych naruszeń stanowiących konsekwencje braku wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

W 2012 r. szczególnym nadzorem objęto także agencje świadczące usługi w zakresie pracy tymczasowej, pod kątem **przestrzegania przepisów wobec osób kierowanych do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników**. Zgodnie z przyjętymi założeniami, kontrole te dotyczyły **pracy wykonywanej przez obywateli polskich przede wszystkim na terytorium Holandii**. Główny Inspektorat Pracy prowadził z holenderską inspekcją współpracę, pozwalającą na zbadanie – przez właściwe organy na terenie Holandii – naruszeń prawa po stronie holenderskich pracodawców lub pracodawców użytkowników oraz poinformowanie osób zainteresowanych o wynikach podjętych działań lub o sposobie dochodzenia roszczeń z tytułu pracy za granicą.

Problematyką nieprawidłowości – związanych z wykonywaniem pracy na terytorium Holandii przez obywateli polskich – zainteresowano także **Ambasadę Królestwa Niderlandów**. Współdziałanie z Ambasadą oparto na wzajemnym przekazywaniu informacji i spraw do rozpatrzenia oraz na opracowaniu wspólnych wydawnictw informacyjnych nt. pracy w Holandii, skierowanych do jak największej liczby zainteresowanych zarobkowaniem w tym kraju.

Kontrolujący zaobserwowali ponadto niepokojące **zjawisko obchodzenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez agencje zatrudnienia** świadczące usługi pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej oraz **równolegle prowadzące odpłatną działalność szkoleniową**. W praktyce firma podaje w ogłoszeniu np., że prowadzi odpłatne kursy szkoleniowe dla opiekunek osób starszych, albo że oferuje pracę za granicą. Wątpliwości budzą zasady rekrutacji kandydatów do pracy, w szczególności – czy uczestnictwo w odpłatnym szkoleniu może warunkować spełnienie usługi z zakresu agencji zatrudnienia.

Przyjęty program zwalczania nieprawidłowości związanych z kierowaniem osób do pracy za granicą, w tym do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników, obejmował kontynuację wzmożonych **działań o charakterze informacyjno-prewencyjnym** i szkoleniowym. Były one adresowane do prowadzących agencje zatrudnienia oraz osób zainteresowanych podjęciem pracy za granicą. Przy realizacji tych inicjatyw istotne znaczenie miała **współpraca z marszałkami województw** (wojewódzkimi urzędami pracy). W celu poprawy jakości usług świadczonych przez agencje zatrudnienia, okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały szereg

szkoleń dla przedstawicieli agencji oraz zrzeszających je organizacji. W 2012 r. Główny Inspektorat Pracy opublikował dwa **poradniki** przeznaczone dla osób zainteresowanych pracą za granicą: *Praca tymczasowa* oraz *Pośrednictwo pracy*, zapewniając ich dystrybucję przez wszystkie okręgowe inspektoraty pracy. Jednocześnie na stronie internetowej urzędu zostały udostępnione **informacje nt. warunków pracy w poszczególnych krajach Unii Europejskiej**, a także specjalne materiały poświęcone specyfice pracy w Niemczech i Austrii. Zamieszczono również broszurę pn. *Nowości w Holandii*, informującą o warunkach pracy w tym kraju.

W ocenie inspektorów pracy powtarzające się od lat najczęstsze **przyczyny nieprawidłowości** ujawnionych w wyniku kontroli to:

- **świadome naruszanie obowiązujących przepisów; celowe działania** wynikające z kalkulowania ewentualnych kar w koszty prowadzonej działalności (np. świadczenie usług agencji zatrudnienia pomimo wykreślenia podmiotu z rejestru, pobieranie opłat innych niż określone w ustawie, niezawieranie pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą);
- **wykorzystywanie luk prawnych** lub nieprecyzyjnych definicji ustawowych (np. definicji pracy tymczasowej) i takie kształtowanie postanowień umów o współpracy z innymi firmami, by ominąć obowiązki wynikające z przepisów prawa. Jako często spotykany przykład obchodzenia lub wadliwej interpretacji przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych można podać zawieranie – przez firmy nieposiadające certyfikatu o wpisie do rejestru agencji zatrudnienia – umów na wykonywanie konkretnej usługi (np. prace spawalnicze, montażowe, budowlane), podczas gdy w rzeczywistości dochodzi do udostępniania pracowników w trybie i na zasadach określonych w ww. ustawie;
- **problemy z pozyskaniem personelu o odpowiednich kwalifikacjach;**
- **dążenie do obniżenia kosztów** prowadzenia agencji, np. poprzez rezygnację z obsługi prawnej;
- **trudności ekonomiczne podmiotów**, wynikające także z nieterminowego regulowania zobowiązań finansowych przez kontrahentów, czego skutkiem są zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy, podatków i innych należności publicznych.

Podsumowując wyniki kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* należy stwierdzić, że **stan praworządności** w tej dziedzinie **utrzymuje się na poziomie zbliżonym do lat ubiegłych**.

W pewnych obszarach, w tym również bezpośrednio związanych z ochroną osób korzystających z usług agencji, skala naruszeń przepisów jest nadal niepokojąca (odnosi się to m.in. do nieprawidłowości związanych z zawieraniem umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych).

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

- intensyfikowanie działań służących pogłębianiu **współpracy pomiędzy organami kontrolującymi podmioty świadczące usługi agencji zatrudnienia** (Państwowa Inspekcja Pracy, wojewódzkie urzędy pracy, urzędy marszałkowskie, Straż Graniczna) – w celu zapewnienia sprawnej wymiany informacji i skuteczności prowadzonych postępowań kontrolnych;
- opracowanie i rozpowszechnianie, we współpracy z właściwymi marszałkami województw, **materiałów informacyjnych** – w celu zwiększenia świadomości prawnej osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, a także **organizację szkoleń** przeznaczonych dla tych agencji;
- współdziałanie Państwowej Inspekcji Pracy z **właściwymi urządami państw UE/EOG oraz placówkami dyplomatycznymi RP**, służące eliminacji nieprawidłowości dotyczących zatrudniania polskich pracowników, którzy korzystają z usług agencji kierujących ich do pracy za granicą;
- **monitoring ogłoszeń ukazujących się w mediach**, mający na celu wykrywanie nielegalnych agencji zatrudnienia oraz agencji naruszających zasady zawarte w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (priorytetowa forma typowania podmiotów do kontroli).

Pozytywnie należy ocenić **działania legislacyjne ukierunkowane na poprawę skuteczności kontroli prowadzonych w agencjach zatrudnienia**. Zgłoszone przez PIP propozycje zmian przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – dotyczące zobowiązania agencji zatrudnienia do prowadzenia wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby korzystające z usług agencji, a także rejestru osób kierowanych do pracy za grani-

cą – zostały w pełni zaakceptowane przez sejmową Komisję do Spraw Kontroli Państwowej. Przy najbliższej nowelizacji wspomnianej ustawy oczekiwane jest wprowadzenie regulacji prawnych nakładających na agencje zatrudnienia obowiązek prowadzenia ww. wykazów wraz z sankcją w przypadku naruszenia tego obowiązku. Cel proponowanej zmiany to **wyeliminowanie praktyki zatajania przez agencje umów** zawartych z podmiotami zagranicznymi i osobami korzystającymi z usług agencji.

Inspektorzy pracy zwracają przy tym uwagę na brak jakichkolwiek przepisów zobowiązujących agencje zatrudnienia do **archiwizacji dokumentów z zakresu pośrednictwa pracy**. Brak także przepisów nakładających na agencje określone obowiązki w przypadku zakończenia działalności, co nie zabezpiecza w sposób dostateczny interesów osób korzystających z ich usług.

Na podstawie wieloletnich doświadczeń inspektorów pracy można stwierdzić, że wskazane byłoby **umożliwienie nakładania grzywien w drodze postępowania mandatowego w przypadku wykroczeń dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia**, przewidzianych *ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Rozwiązanie to wpłynęłoby na uproszczenie prowadzonych postępowań w sprawach o wykroczenia i poprawę efektywności działań kontrolnych.

Ponadto, zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, **działalność polegająca na gromadzeniu danych w postaci dokumentu elektronicznego i udostępnianiu informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych**, nie wymaga wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. W praktyce często dochodzi jednak do kontaktowania się przez podmiot gospodarczy – gromadzący takie dane – z osobami poszukującymi pracy (kontakt telefoniczny, wymiana danych i dokumentów, pobieranie opłat). Ponieważ w postępowaniu kontrolnym identyfikacja takich podmiotów i potwierdzenie stosowania ww. praktyk stwarza szereg problemów, z punktu widzenia organu kontrolnego uzasadnione jest **objęcie omawianej działalności obowiązkiem wpisu do rejestru** podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

D. Przestrzeganie przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

Postępowania kontrolne, w trakcie których inspektorzy pracy badali naruszenia *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, były prowadzone zarówno w agencjach

pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w powyższym zakresie **92 kontrole**, w tym 38 – w agencjach pracy tymczasowej oraz 54 – u pracodawców użytkowników.

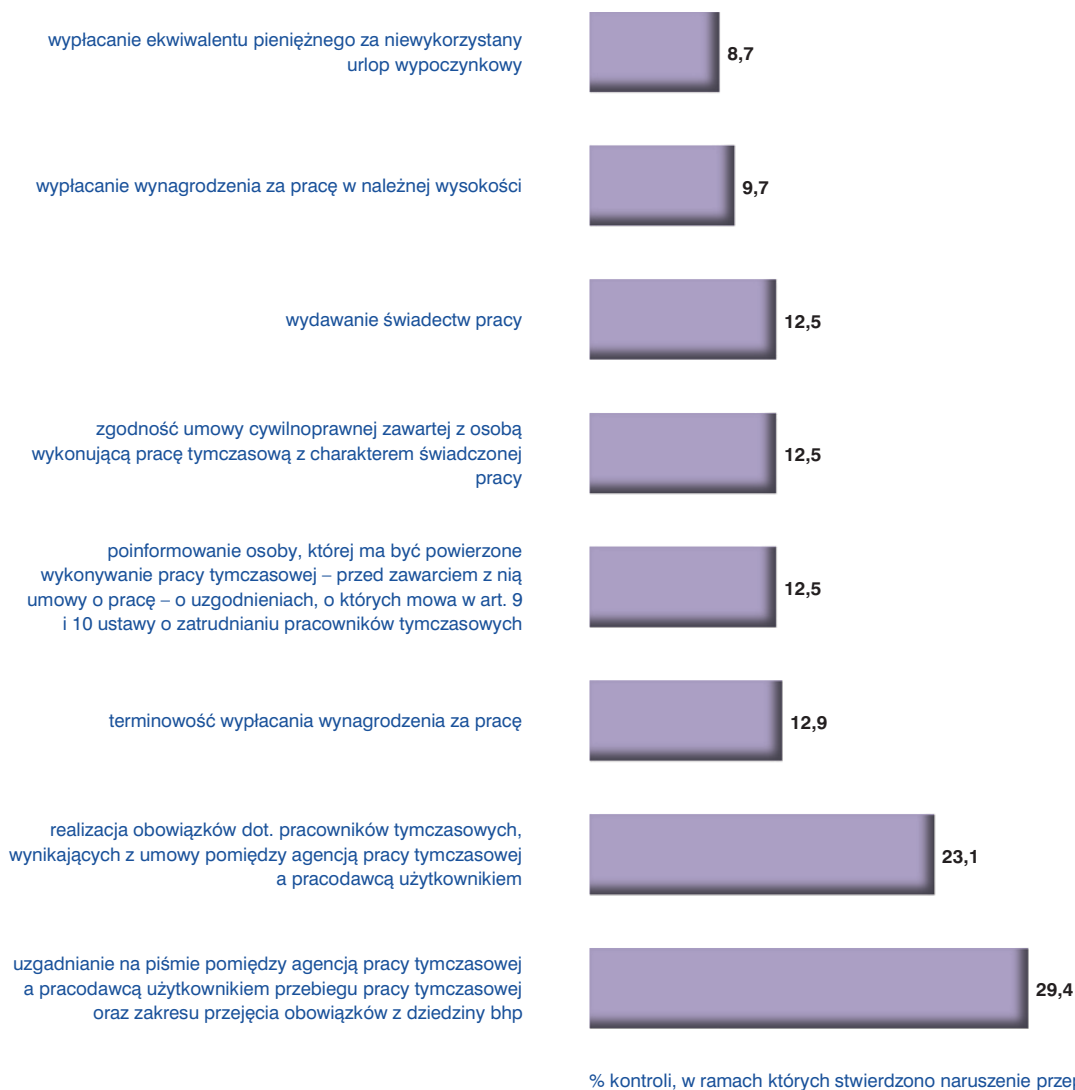
W wyniku kontroli w **agencjach pracy tymczasowej** inspektorzy pracy stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy, jak również *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. Uchybienia stwierdzone w agencjach pracy tymczasowej, które dotyczyły największej liczby osób świadczących pracę tymczasową, to w szczególności: **nie-terminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę** i innych świadczeń ze stosunku pracy (wykazano

w stosunku do 304 pracowników, tj. 46% objętych w tym zakresie kontrolą) oraz wykonywanie **pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę tymczasową** (dotyczyło 148 osób, tj. 19% objętych kontrolą).

W czasie kontroli u **pracodawców użytkowników** często stwierdzano naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Jak wynika z ustaleń inspektorów, problem **niezapewnienia pracownikom tymczasowym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy** dotyczył 18% osób objętych kontrolą.

Wśród uchybień, które występowały u pracodawców użytkowników, należy także wymienić

Wykres 72. Agencje pracy tymczasowej – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP

powierzenie pracownikowi tymczasowemu zadań o innym charakterze niż wyszczególnione w art. 2 pkt 3 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, a zatem **sprzecznych z definicją pracy tymczasowej**. Nieprawidłowości te dotyczyły 126 osób, tj. 25% objętych w tym zakresie kontrolą.

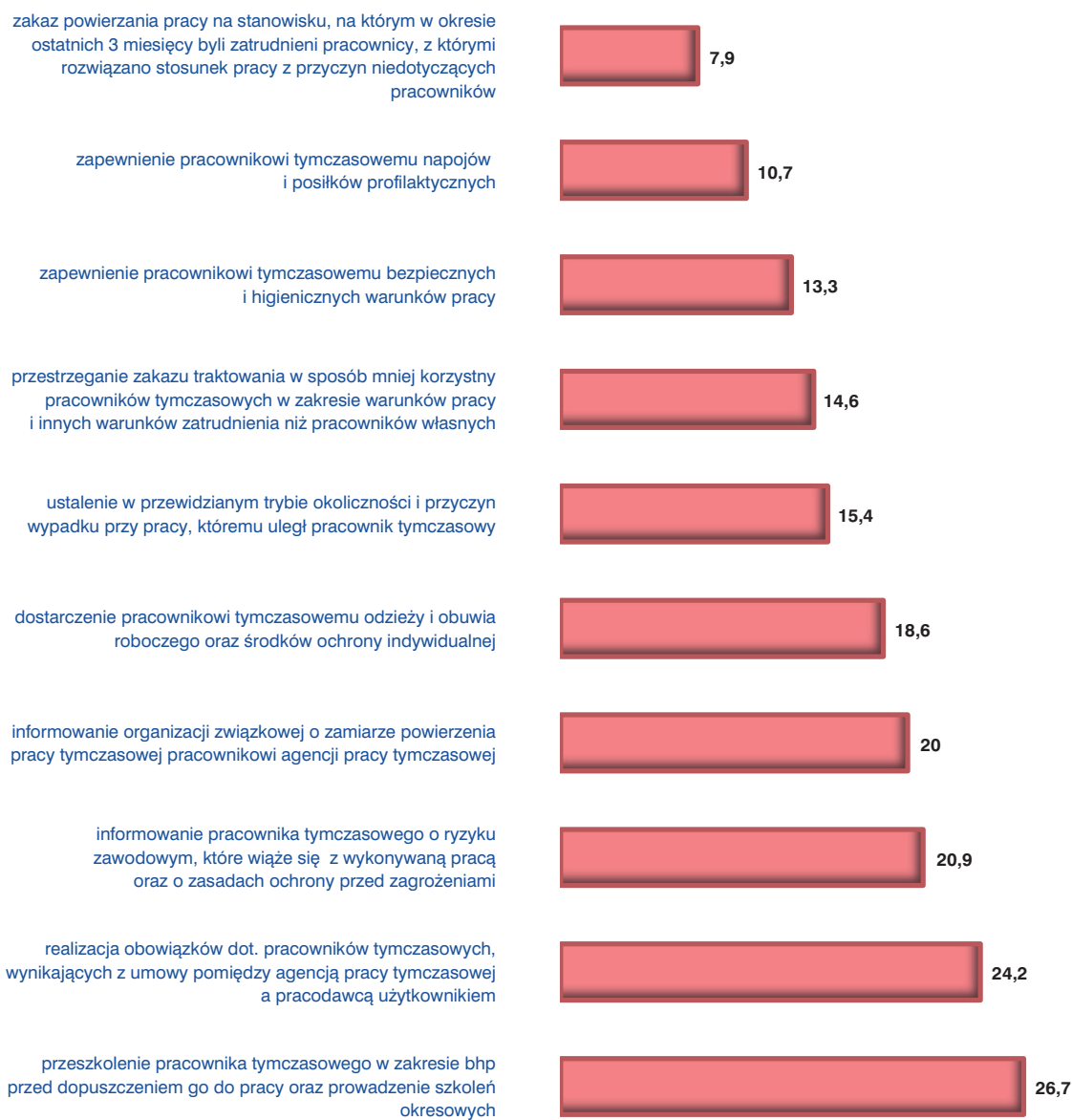
W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- ✓ wydali 173 **decyzje** dotyczące naruszeń przepisów i zasad bhp,

- ✓ skierowali do pracodawców 74 **wystąpienia** z 380 wnioskami,
- ✓ wydali 16 **poleceń** ustnych,
- ✓ ukarali 13 osób grzywnami w drodze **mandatów** karnych na łączną kwotę 17,7 tys. zł,
- ✓ wobec 12 osób zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego**,
- ✓ do **sądu** skierowali 5 wniosków o ukaranie.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można zaobserwować, że **coraz powszechniejsze sta-**

Wykres 73. Pracodawcy użytkownicy – naruszenia przepisów



% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów

Źródło: dane PIP

je się powierzanie pracy tymczasowej w ramach umów cywilnoprawnych. Z uzyskanych danych wynika, że pracownicy tymczasowi zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych stanowili **39% ogółu objętych kontrolami osób** skierowanych przez agencje pracy tymczasowej do wykonywania takiej pracy. Pracodawcy użytkownicy wolą korzystać z formy zatrudnienia opartej na gruncie prawa cywilnego, omijając np. przepisy dotyczące czasu pracy osób wykonujących pracę tymczasową. Takie rozwiązanie jest dopuszczalne, ale powinno być wyjątkowe i praktykowane tylko wtedy, gdy uzasadnia to charakter zadań powierzonych w ramach pracy tymczasowej oraz sposób i warunki ich realizacji u pracodawcy użytkownika.

Informacje uzyskane w trakcie kontroli wskazują, że problemy związane ze stosowaniem *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* są coraz bardziej powszechne. Mają na to wpływ **nieprecyzyjne przepisy** powyższej ustawy (np. treść art. 17 dotycząca urlopów wypoczynkowych), a także takie kształtowanie sfery stosunków pracy, by ominąć jej regulacje (np. zjawisko outsourcingu).

W ocenie inspektorów pracy, **coraz bardziej popularne staje się wśród pracodawców korzystanie z pracy tymczasowej zamiast zatrudnienia pracowników własnych**. Niejednokrotnie jest to spowodowane chęcią obniżania kosztów pracy, a nie charakterem pracy wykonywanej przez pracowników tymczasowych – **bardzo często nie są spełnione przesłanki zastosowania tej formy zatrudnienia** określone w definicji pracy tymczasowej. Nie podle-

ga to jednak obecnie żadnej sankcji, co sprawia, że inspektorzy pracy mają bardzo mały wpływ na ograniczanie skali nieprawidłowości w tym zakresie.

Generalnie należy ocenić, że **katalog sankcji** z tytułu naruszenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* **jest zbyt wąski**. Dotyczy to zwłaszcza braku możliwości sankcjonowania powierzania pracownikowi tymczasowemu zadań o innym charakterze niż wyszczególnione w art. 2 pkt 3 ww. ustawy – pozostających w sprzeczności z definicją pracy tymczasowej, zatrudniania pracowników tymczasowych na stanowiskach, na których zgodnie z ustawą praca tymczasowa nie może być wykonywana (np. przy pracach szczególnie niebezpiecznych), a także przekraczania dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. Dlatego konieczne jest uznanie powyższych czynów za wykroczenia.

W związku z docierającymi do Państwowej Inspekcji Pracy sygnałami o naruszeniach praw pracowników tymczasowych, w 2013 r. zostaną zintensyfikowane działania kontrolne w tym zakresie – zarówno w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników. Ich podstawowy cel to zdiagnozowanie i ograniczenie zjawiska wykorzystywania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* niezgodnie z jej założeniami oraz konsekwentne egzekwowanie uprawnień pracowników tymczasowych wynikających z przepisów prawa pracy. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na agencje kierujące pracownikami tymczasowymi do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników.

VI.

EFEKTY
DZIAŁALNOŚCI
KONTROLNEJ



Statystyczne efekty pracy inspektorów – ważny wskaźnik ilustrujący skalę nieprzestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach – stanowią kluczowe dane dla niniejszego Sprawozdania. Ich analiza umożliwia zarówno diagnozę najistotniejszych dla ochrony pracy problemów, jak i programowanie dalszych działań PIP, w tym prewencyjno-promocyjnych. Efekty pracy inspekcji, które można ująć w postaci liczb, nie wyczerpują – co należy zaznaczyć – całokształtu przedsięwzięć urzędu na rzecz likwidowania nieprawidłowości w zatrudnieniu oraz zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników.

Ze względu na wysoką skalę naruszeń przepisów regulujących **wypłatę należności pracowniczych**, PIP od lat monitoruje ten ważny społecznie obszar prawa pracy. Zgodnie z *ustawą o PIP*, inspektor pracy ma prawo – oprócz wniosku w wystąpieniu lub polecenia ustnego – wydać nakaz wypłaty podlegający natychmiastowemu wykonaniu w sytuacji nierespektowania przez pracodawcę elementarnego prawa pracownika do należnego wynagrodzenia lub innych świadczeń ze stosunku pracy. Wydany nakaz wypłaty jest decyzją administracyjną i podlega egzekucji administracyjnej.

W 2012 r. inspektorzy pracy wyegzekwowali należności na łączną kwotę **102 mln zł** dla **118,8 tys.** pracowników.

Równolegle Państwowa Inspekcja Pracy wyegzekwowała należności na rzecz funduszy państwowych. I tak na **Fundusz Pracy** płatnicy wpłacili zaległe składki za **35,3 tys.** pracowników – na łączną kwotę **4 mln zł**. Z kolei zaległe składki na **ubezpieczenie społeczne 10,2 tys.** pracowników płatnicy uregulowali, wpłacając kwotę **6,8 mln zł**.

W zakresie prawnej ochrony pracy do zadań inspekcji pracy należy także kontrola przestrzegania przepisów dotyczących m.in. stosunku pracy, czasu pracy i urlopów wypoczynkowych.

Problematyka **czasu pracy** stanowi przedmiot systematycznych kontroli PIP, ponieważ łamanie norm prawnych w tej sferze ma bezpośredni związek z naruszaniem przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy, a ponadto w wielu sekcjach gospodarki ma istotny wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy. W wyniku przeprowadzonych w roku sprawozdawczym kontroli wyeliminowano liczne nieprawidłowości związane z zatrudnianiem w **godzinach nadliczbowych** – dotyczyły one łącznie **6,6 tys.** pra-

cowników. Doprowadzono także do założenia **ewidencji czasu pracy dla 22,6 tys.** zatrudnionych, a w odniesieniu do **67 tys.** pracowników – do skorygowania jej zapisów, co niejednokrotnie skutkowało wypłatą należności, których pracownicy zostali bezpodstawnie pozbawieni.

Rokrocznie PIP ujawnia wiele naruszeń przepisów o **urlopach wypoczynkowych**.

W roku sprawozdawczym – dzięki działaniom inspektorów pracy – kontrolowani pracodawcy udzielili zaległych urlopów **7,1 tys.** pracowników.

Pracodawcy wyeliminowali również nieprawidłowości z zakresu **legalności zatrudnienia**. Uzyskano m.in. potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy dla **5,4 tys.** osób będących stronami umów cywilnoprawnych oraz dla **3,7 tys.** osób pracujących bez żadnej umowy. Różnego rodzaju nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia oraz przestrzegania *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wyeliminowano łącznie w odniesieniu do **107 tys.** pracujących.

Ponadto skorygowano treści **umów o pracę** zawartych z **24,6 tys.** pracowników.

Omawiając efekty kontroli PIP w sferze **bezpieczeństwa pracy**, należy w szczególności podkreślić, że profesjonalne działania inspektorów pracy doprowadziły do likwidacji w kontrolowanych zakładach **bezpośrednich zagrożeń** dla życia i zdrowia **66,2 tys.** pracowników.

Wykonanie przez pracodawców konkretnych obowiązków określonych w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy wyegzekwowano m.in. w zakresie:

- badań i pomiarów **czynników szkodliwych** dla zdrowia w środowisku pracy (**42,1 tys.** pracowników);
- **oceny ryzyka** zawodowego (łącznie w odniesieniu do **269,9 tys.** pracowników);
- **badań lekarskich** (**49,5 tys.** pracowników);
- **szkoleń** z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (**82,8 tys.** pracowników).

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy **sprawdzają, czy pracodawcy zrealizowali wydane uprzednio środki prawne**. Na przykład w 2012 r. sprawdzili wykonanie 101,5 tys. decyzji oraz 132,2 tys. wniosków w wystąpieniach, stwierdzając, że zrealizowanych zostało odpowiednio **95%** i **90%** spośród nich. Świadczy to o **wysokim poziomie skuteczności** działań kontrolno-nadzorczych PIP.

Dane z działalności PIP w 2012 r.*

Wybrane zagadnienia objęte decyzjami, wnioskami w wystąpieniach lub poleceniami inspektorów pracy	Liczba pracodawców, którzy zrealizowali decyzje, wnioski lub polecenia	Liczba osób, których zrealizowane decyzje, wnioski lub polecenia dotyczyły
Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	2,2 tys.	42,1 tys.
Występowanie narażenia na czynniki szkodliwe powyżej dopuszczalnych norm	177	3,2 tys.
Nieprawidłowości dot. środków ochrony indywidualnej	6,4 tys.	22,1 tys.
Brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp pracowników	17,2 tys.	82,8 tys.
Brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie pracowników	16,2 tys.	48,5 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	14,9 tys.	269,9 tys.
Bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia	8,6 tys.	66,2 tys.
Brak potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę	993	3,7 tys.
Nieprawidłowo sporządzona umowa o pracę	5 tys.	24,6 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	887	5,4 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	1,7 tys.	5 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	785	7 tys.
Nieprawidłowości w treści świadectwa pracy	5 tys.	22,3 tys.
Nieprawidłowości przy wydawaniu świadectw pracy	2,6 tys.	17,3 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	624	6,6 tys.
Zatrudnianie pracowników w niedzielę lub święto z naruszeniem obowiązujących przepisów	324	1,9 tys.
Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy	3,1 tys.	22,6 tys.
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	5,2 tys.	67 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	1,9 tys.	15,1 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 11-godzinnym dobowym	1,2 tys.	17,4 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 35-godzinnym tygodniowym	703	12,4 tys.
Nieprzestrzeganie przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców	171	1,5 tys.
Nieudzielanie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	738 tys.	7,1 tys.
Należności ze stosunku pracy:		
wyegzekwowane w wyniku realizacji decyzji	1,4 tys.	75,5 tys.
wyegzekwowane w wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach	2 tys.	38,4 tys.
wyegzekwowane w wyniku realizacji poleceń	315	4,9 tys.

* Dane wg stanu na dzień 15.03.2013 r.

VII.

DZIAŁALNOŚĆ
PREWENCYJNA
ORAZ PROMOCJA
OCHRONY PRACY



1. Program informacyjno-promocyjny w budownictwie

Duża liczba wypadków i liczne nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy, stwierdzone podczas kontroli, czynią poprawę warunków pracy w branży budowlanej jednym z priorytetów działalności prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy. Przyczyną wielu wypadków jest nieprawidłowe lub samowolne zachowanie pracownika spowodowane między innymi lekceważeniem zagrożeń, brakiem wiedzy i odpowiednich nawyków. Dlatego **we współpracy z pracodawcami i licznymi partnerami** Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła w 2012 r. projekt informacyjno-promocyjny służący wyrabianiu nawyków bezpiecznej pracy, takich jak stosowanie się do procedur bezpieczeństwa, korzystanie ze środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, trzeźwość w pracy czy reagowanie na odstępstwa od obowiązujących wymagań. Przekaz skierowany został do robotników budowlanych, a także osób wykonujących prace budowlane (wykończeniowe, remontowe) jako jednoosobowe podmioty gospodarcze.

W celu objęcia działaniami informacyjnymi możliwie najszerzej grupy pracowników sektora budowlanego, wykorzystano środki masowego przekazu, w których emitowane były komunikaty pod hasłem **„Szczuj życie! Profesjonaliści pracują bezpiecznie”**, wskazujące na tragiczne skutki lekceważenia zagrożeń i niewłaściwej organizacji pracy. Spot telewizyjny wyemitowany został we wrześniu i ponownie w grudniu (dzięki środkom z Funduszu Prewencji Wypadkowej ZUS). Płatne komunikaty publikowane były również w rozgłośniach radiowych i na portalach internetowych. Ponadto, zgodnie z danymi uzyskanymi z monitoringu mediów Press Service oraz informacjami z okręgowych inspektoratów pracy, w 2012 r. ukazało się ponad 150 relacji w formie doniesień prasowych, wypowiedzi ekspertów, reportaży dotyczących działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w budownictwie. Komunikaty i audycje były zachętą do skorzystania z umieszczonych na witrynie www.bezupadku.pl informatorów, poradników i filmów dotyczących sposobów bezpiecznego i zgodnego z przepisami wykonywania robót, a także udziału firm budowlanych w bezpłatnych szkoleniach i programie poprawy warunków pracy. Dzięki zaangażowaniu licznych partnerów – przede wszystkim dużych firm budowlanych – przekaz kampanii obecny był również **na wielu placach budów w postaci wielkoformatowej reklamy** oraz plakatów adresowanych do pracowników.

Kadry ze spotu TV
„Szczuj życie! Profesjonaliści pracują bezpiecznie”



Prace na wysokości – przed interwencją inspektora PIP i po interwencji



Badania efektywności kampanii informacyjnej prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w środkach masowego przekazu, zrealizowane przez Ośrodek Badań Opinii Publicznej TNS, wskazują, że 44% robotników budowlanych potwierdziło kontakt z przekazem kampanii (w tym 25% – z banerami na placach budowy oraz 24% – z reklamą telewizyjną). W grupie tej **37% respondentów zadeklarowało, że pod wpływem kampanii zamierza zmienić swoje zachowanie w miejscu pracy** – przede wszystkim zwracać większą uwagę na przestrzeganie przepisów oraz zapewnienie przez pracodawcę właściwych środków ochrony zbiorowej na placu budowy, a także uzupełniać swoją wiedzę z zakresu bezpiecznego wykonywania robót.

Kampanię informacyjną wspierali liczni partnerzy, przede wszystkim: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa, Związek Zawodowy „Budowlani”, a także największe przedsiębiorstwa budowlane – sygnatariusze Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Podobnie jak w latach ubiegłych, PIP zrealizowała w 2012 r. szereg programów prewencyjnych mających bezpośredni wpływ na ograniczanie nieprawidłowości i poprawę bezpieczeństwa pracy na polskich budowlach.

Małe zakłady pracy (zatrudniające do 49 osób) skorzystać mogły z **programu poprawy warunków pracy pn. „Promocja standardów BHP”** – ułatwiającego dostosowanie firmy do obowiązujących przepisów. W roku sprawozdawczych 2 300 pracodawców wzięło udział w szkoleniach wprowadzających do ww. programu. Uczestnicy otrzymali poradniki i listy kontrolne do przeprowadzenia samooceny stanu bezpieczeństwa na placu budowy. W realizację programu we współpracy z PIP zaangażowało się 258 firm, spośród których kontrolę sprawdzającą wyniki działań przeszło pozytywnie 118.

Bezpośrednim monitoringiem inspektorzy pracy objęli 144 duże inwestycje budowlane, w tym budowę podkarpackiego odcinka autostrady A4, budowę autostrady A1 i A2 w woj. łódzkim, a także fałochronu osłonowego dla portu zewnętrznego w Świnoujściu, podziemnego dworca kolejowego Łódź Fabryczna i Portu Lotniczego Lublin w Świdniku. **We współpracy z generalnymi wykonawcami** organizowane były spotkania poświęcone planowaniu bezpiecznego wykonywania prac, doborowi środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Na potrzeby branży budowlanej przygotowano **publikacje** poruszające zagadnienia bezpieczeństwa transportu ręcznego na placu budowy, bezpieczeństwa prowadzenia prac remontowych i rozbiórkowych, a także cykl plakatów „Nie bądź ofiarą. Rób swoje zawodowo” prezentujący pracowników budowlanych profesjonalnie przygotowanych do zawodu cieśli, brukarza, dekarza, betoniarza-zbrojarza, murarza-tylnikarza oraz monterów instalacji sanitarnych. Publikacje uzupełniły serię wydawniczą, która obecnie liczy ponad 30 różnych tytułów. **Łączna liczba egzemplarzy** wydawnictw przekazanych pracodawcom i pracownikom budownictwa wyniosła w 2012 r. prawie **100 tys.** Były one pobierane również ze stron www.pip.gov.pl oraz www.bezupadku.pl.



We współpracy z sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie kontynuowano **projekt, którego efektem ma być podwyższenie poziomu szkoleń wstępnych i okresowych** pracowników budowlanych. Zapewniono rzetelne i przejrzyste materiały edukacyjne, w tym prezentacje szkoleniowe i karty bezpiecznego wykonywania robót dla poszczególnych rodzajów czynności. Materiał edukacyjny uzupełnił film instruktażowy dotyczący bezpiecznego wykonywania prac budowlanych na wysokości.

2. Program informacyjno-promocyjny „Czas pracy a wypadki drogowe”

Kontrole przepisów dotyczących czasu pracy kierowców zawodowych (omówione w rozdziale IV niniejszego *Sprawozdania*) wspierał program informacyjno-promocyjny „Czas pracy a wypadki drogowe”. Działania podejmowane przez inspektorów PIP miały służyć inspirowaniu do przeglądu warunków pracy w **przedsiębiorstwach transportowych, spedycyjnych, zakładach komunikacji miejskiej** – poprzez upowszechnianie wiedzy o okolicznościach i przyczynach wypadków komunikacyjnych, a także uświadamianie prawnych i ekonomicznych konsekwencji tych wypadków w świetle naruszania przepisów o czasie pracy kierowców. **Szczególna uwaga zwrócona została na zarządzanie psychospołecznymi czynnikami ryzyka oraz właściwą i zgodną z przepisami organizację pracy, która ma zasadniczy wpływ na bezpieczeństwo prowadzenia pojazdów.**



Uwzględniono również problemy związane z organizacją pracy **osób prowadzących pojazd w ramach swoich obowiązków służbowych**, które nie są zatrudnione na stanowisku kierowcy, tzw. kierowców flotowych. Zgodnie z danymi pochodzącymi ze statystycznej karty wypadku, stanowią oni ponad 2-krotnie liczniejszą niż kierowcy zawodowi grupę pracowników poszkodowanych w wypadkach przy pracy w trakcie kierowania środkiem transportu na drogach publicznych.

Dla pracodawców i ich przedstawicieli zorganizowano 37 szkoleń, w których uczestniczyły 1 122 osoby. Poza zagadnieniami objętymi kampanią omawiano również tematy zgłoszone przez uczestników, które dotyczyły m.in. zmian w przepisach o transporcie drogowym i odpowiedzialności pracowników za powierzone mienie. Wyniki ankiety wskazują, że pracodawcy ocenili szkolenia dobrze i bardzo dobrze (średnia ocen: 3,9 przy skali 1–4).

W toku kampanii udzielano informacji i porad na stoiskach plenerowych, targach, a także podczas kontroli realizowanych w firmach transportowych. Inspektorom zgłaszano problemy dotyczące interpretacji przepisów o czasie pracy w powiązaniu z przepisami bezpieczeństwa w ruchu drogowym, rozliczania ryczałtów za noclegi w pojeździe, odpowiedzialności pracodawcy za błędy kierowców, zaliczania do czasu pracy czasu załadunku i wyładunku.

Uczestnikom spotkań, szkoleń i kursów przekazano ponad **6,7 tys. publikacji poświęconych różnym aspektom organizacji bezpiecznej pracy kierowców.** Wśród nich na szczególną uwagę zasługuje opracowany w roku sprawozdawczym poradnik **Czynniki psychospołeczne w pracy kierowców.**

W realizacji działań informacyjnych Państwo-wo Inspekcja Pracy **współpracowała** z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, policją, wojewódzkimi inspekcjami transportu drogowego, stowarzyszeniami transportu międzynarodowego i związkami przewoźników drogowych, przedsiębiorstwami komunikacji samochodowej, instytucjami i organizacjami upowszechniającymi problematykę bezpieczeństwa na drogach, regionalnymi izbami gospodarczymi, samorządami, izbami celnymi, powiatowymi urzędami pracy i pogotowiem ratunkowym.

Efektom współpracy z **mediami** były 23 artykuły prasowe i audycje radiowe poświęcone bezpiecznej organizacji pracy kierowców.

3. Program informacyjno-prewencyjny dot. dostosowania do minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych

Kontrole przestrzegania rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy potwierdzają, że poziom wiedzy pracodawców o praktycznych rozwiązaniach umożliwiających dostosowanie użytkowanych maszyn do minimalnych wymagań w zakresie bhp i skala podejmowanych przez nich w tym celu działań – są niewystarczające. W latach 2010–2011 prawie 10% poszkodowanych w wypadkach przy pracy wykonywało czynności związane z obsługą maszyn; 2/3 z nich zatrudnionych było w zakładach przetwórstwa przemysłowego (dane GUS). Do wielu z tych wypadków dochodzi z powodu niewłaściwego zabezpieczenia strefy zagrożenia lub niewłaściwego działania systemów sterowania.

Działania **informacyjno-szkoleniowe** objęły łącznie ponad 1 450 podmiotów użytkujących maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych. Z tej grupy, 730 wzięło udział w specjalnych szkoleniach

i warsztatach dla użytkowników maszyn i otrzymało informatory dot. problematyki wymagań minimalnych oraz listy kontrolne pozwalające na samodzielną ocenę spełniania wymagań bhp.

Przedsięwzięcia prewencyjne objęły natomiast 343 podmioty, którym przekazano ankiety dokumentujące działania samokontrolne i naprawcze. Spośród 174 podmiotów, które udokumentowały przeprowadzenie takich działań, **pozytywną opinię inspektorów pracy uzyskało 151 firm – otrzymały one zaświadczenia o uczestnictwie w programie prewencyjnym**. Część zakładów objęta została wizytacjami, podczas których weryfikowano działania dostosowawcze i naprawcze pracodawców, a także udzielano dodatkowych porad technicznych.

Uczestnicy ww. programu przeprowadzili **samo-kontrolę dot. 1 983 maszyn**. Spośród nich, 907 nie spełniało wymagań minimalnych, 822 maszyny dostosowano, a 59 wycofano z użytkowania z uwagi na zbyt duże koszty ich naprawy lub remontu.

Działania dostosowujące maszyny do minimalnych wymagań najczęściej dotyczyły: elementów sterowniczych (widoczność, identyfikacja), układów sterowania, uruchamiania i zatrzymywania maszyn (wyłączniki bezpieczeństwa), ochrony przed zetknięciem z elementami ruchomymi (osłony), zabezpieczenia operatorów przed oparzeniami, oświetlenia stanowisk pracy (w tym oświetlenia miejscowego), ochrony przed emisją gazów, oparów i pyłów.

Główne przyczyny wycofywania maszyn z eksploatacji były związane z: układami sterowania, uruchamianiem i zatrzymywaniem maszyn, zagrożeniami dotyczącymi zetknięcia z elementami ruchomymi, urządzeniami zatrzymywania awaryjnego i odłączania maszyn od źródeł zasilania.

Trzydziestu uczestników programu prewencyjnego PIP zostało wyróżnionych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych pakietami bhp. Dotyczyło to tych podmiotów, które wyjątkowo aktywnie realizowały założenia programu i podjęły działania dostosowawcze wymagające największego nakładu pracy.

Doświadczenia z realizacji programu potwierdzają, że nadal wielu pracodawców styka się z problematyką minimalnych wymagań po raz pierwszy i nie zdaje sobie sprawy z obowiązującego stanu prawnego. Odnosi się to szczególnie do małych przedsiębiorstw, w których brakuje specjalistycznej kadry technicznej. Jednocześnie zauważyć należy, że w ocenie pracodawców realizujących program,



dostosowanie wszystkich maszyn do minimalnych wymagań bhp w ciągu jednego roku jest bardzo trudne, z uwagi na czas potrzebny do wdrożenia zmian technologicznych i związane z tym nakłady finansowe.

4. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa

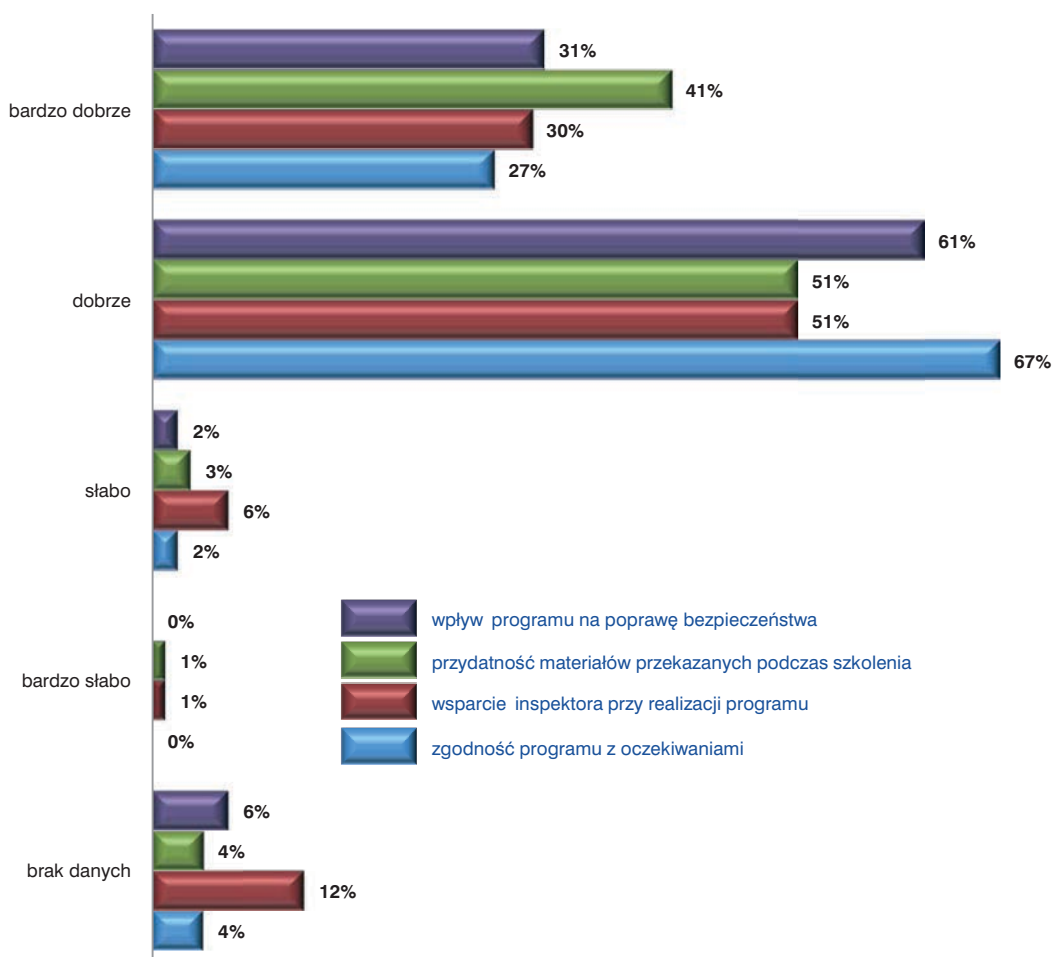
Zakłady, w których odnotowano największą liczbę wypadków przy pracy, wytypowane zostały do programu prewencyjnego mającego na celu wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy, w tym przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Programy poprawy warunków pracy wskazują, że pracodawcy i osoby pełniące obowiązki służby bhp, nierzadko traktują ocenę ryzyka zawodowego jako jedynie formalny wymóg sporządzenia dokumentu dla organów kontrolnych. Wiąże się to zazwyczaj z brakiem wystarczającej wiedzy na temat zarządzania ryzykiem zawodowym.

Dlatego prowadząc działania informacyjne zwracano pracodawcom szczególną uwagę na:

- istnienie nie tylko prawnego obowiązku, ale i praktycznej potrzeby oceny ryzyka w miejscu pracy opartej na analizie stanu faktycznego, uwzględniającej wszystkie zagrożenia zawodowe,

Wykres 74. Program „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” w ocenie pracodawców



Źródło: dane PIP

- konieczność przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego w sposób ciągły, przy uwzględnieniu wniosków wynikających z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w zakładzie,
- znaczenie zaangażowania kierownictwa wszystkich szczebli i załogi zakładu w proces oceny ryzyka zawodowego i wdrażania wniosków profilaktycznych.

Pracodawców do udziału w programie typowano w szczególności na podstawie **bazy danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** dot. wypadków przy pracy oraz analizy rejestru wypadków zgłoszonych do okręgowych inspektoratów pracy.

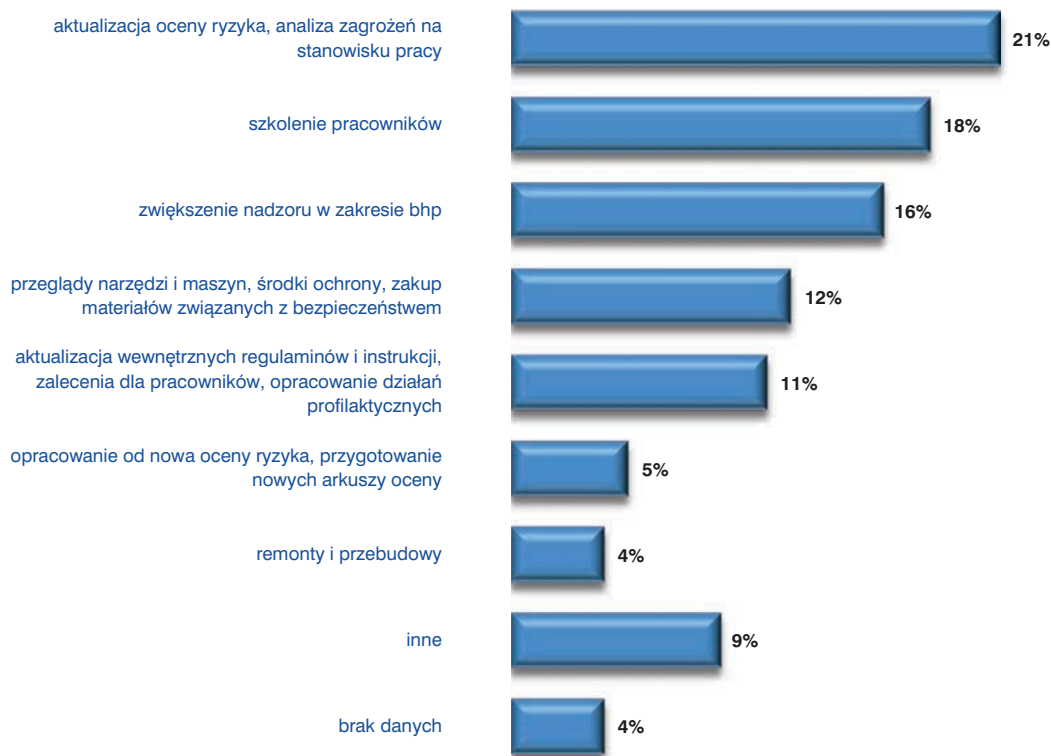
W spotkaniach informacyjno-szkoleniowych poświęconych zarządzaniu bezpieczeństwem pracy wzięły udział 1 874 firmy. Inspektorzy pracy omawiali przykłady wypadków, analizując ich okoliczności i przyczyny w kontekście zapobiegania wystąpieniu podobnych zdarzeń w przyszłości. Spośród pracodawców uczestniczących w spotkaniach, 862 zadeklarowało udział w programie prewencyjnym, w tym 735 przeprowadziło samokontrolę i dzia-

łania dostosowawcze (na podstawie specjalistycznej ankiety udostępnionej przez PIP). Kontrolami sprawdzającymi realizację programu prewencyjnego objęto 182 pracodawców.

Elementem ewaluacji programu było korespondencyjne badanie opinii pracodawców na temat projektu. Na udział w badaniu zdecydowało się do końca roku sprawozdawczego 441 zakładów.

Opinie inspektorów pracy – sformułowane na podstawie spotkań z pracodawcami oraz kontroli sprawdzających realizację programu – dowodzą, że duża liczba i powtarzalność wypadków przy pracy wiąże się często z niskim poziomem wiedzy i **niedostatecznym zaangażowaniem kadry kierowniczej w proces zarządzania bezpieczeństwem pracy**. Wskazuje to na konieczność podwyższania poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy adresowanych do osób kierujących pracownikami, a także potwierdza zasadność kampanii informacyjnych mających na celu popularyzację wiedzy dotyczącej oceny ryzyka zawodowego w procesie prewencji wypadkowej.

Wykres 75. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy: najważniejsze efekty programu w obszarze warunków pracy – wg pracodawców



Źródło: dane PIP

5. Kampania informacyjna „Stres i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą”

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała działania poświęcone zapobieganiu negatywnym skutkom stresu i innych czynników psychospołecznych w miejscu pracy.

Kampania informacyjna objęła takie dziedziny gospodarki, jak: edukacja, handel, administracja publiczna i przemysł. W badaniach (dobrowolnych i anonimowych) korzystano z narzędzia, umożliwiającego określanie w przedsiębiorstwach poziomu stresu, częstotliwości występowania objawów stresu u pracowników i identyfikację jego źródeł w środowisku pracy. Opierając się na tak przeprowadzonej ocenie poziomu stresu, wdrażano w badanych przedsiębiorstwach przedsięwzięcia profilaktyczne i naprawcze.

Działania informacyjne realizowane były przez wszystkie okręgowe inspektoraty pracy. **W 143 szkoleniach udział wzięło 4 474 przedstawicieli pracodawców i pracowników** (w roku 2011 – 127 szkoleń dla 1 981 osób). Ich uczestnikom przekazywano, ciesząc się niezmiennie dużym zainteresowaniem, publikacje PIP poświęcone problematyce stresu zawodowego. Stałym elementem szkoleń są zagadnienia dotyczące mobbingu. Odpowiedzią na zgłaszane zapotrzebowanie były **publikacje: Mobbing. Poradnik pracodawcy i Mobbing. Poradnik pracownika**. Efekt kampanii to także **50 artykułów prasowych i audycji** w środkach masowego przekazu (w 2011 r. było ich 30).

Działania prewencyjne podjęto 486 pracodawców (282 w roku 2011), przy czym do **pomiaru stresogenności cech pracy** przystąpiło 55 zakładów (wypełniono prawie 2 tys. kwestionariuszy). Pracodawcy, którzy zdecydowali się na uczestnictwo w części prewencyjnej, otrzymywali wsparcie PIP w zakresie analizy wyników przeprowadzonych pomiarów ankietowych, a także doboru środków naprawczych

i profilaktycznych służących rozwiązaniu problemów w danym zakładzie pracy.

W roku sprawozdawczym PIP rozpoczęła w kontrolowanych zakładach pracy **monitoring oceny ryzyka zawodowego w odniesieniu do czynników psychospołecznych**. Uzyskane wyniki świadczą, że blisko połowa przedsiębiorstw objętych kontrolami (684 z 1 461), uwzględniła czynniki psychospołeczne w ocenie ryzyka zawodowego. Do grupy tej skierowana została ankieta zawierająca szczegółowe pytania dotyczące metod, zakresu i wyników przeprowadzonej oceny. Na tej podstawie można stwierdzić, że **wzrasta świadomość faktu, iż brak zarządzania stresem jest coraz częściej przyczyną zaburzeń w efektywnym funkcjonowaniu przedsiębiorstw**. Jednocześnie jednak pracodawcy, którzy zdecydowali się na opracowanie i wdrażanie we własnych przedsiębiorstwach działań profilaktycznych, nadal stanowią wyraźną mniejszość. Fakt ten można wiązać z kilkoma przyczynami: brakiem środków finansowych, szczególnie w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, koncentrowaniem się na bieżącej działalności i niedostatecznym rozumieniem problematyki stresu zawodowego.

Należy zaznaczyć, że ww. kampania PIP w roku 2012 była **częścią ogólnoeuropejskiego projektu Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy** poświęconego prewencji zagrożeń psychospołecznych.

6. Program informacyjno-promocyjny „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”

Wśród działań PIP służących ochronie pracy w rolnictwie indywidualnym do najważniejszych należą: doradztwo techniczne, promocja bezpieczeństwa i edukacja, zarówno w trakcie wizytacji gospodarstw rolnych, jak i spotkań z rolnikami oraz społecznością wiejską.

Wizytacje ogółem, w tym:	6 220
wizytacje gospodarstw indywidualnych, w tym:	1 272
gospodarstw biorących udział w konkursie <i>Bezpieczne Gospodarstwo Rolne</i>	976
gospodarstw, w których prowadzona jest praktyczna nauka zawodu	51
w związku z wypadkami przy pracy	69
wizytacje prac żniwnych	2 639
wizytacje innych prac polowych	1 213
Liczba pracujących osób objętych wizytacjami	9 991

Źródło: dane PIP

W 2012 r., podobnie jak w latach poprzednich, pracownicy PIP **wizytowali miejsca prac polowych i gospodarstwa rolników indywidualnych**.

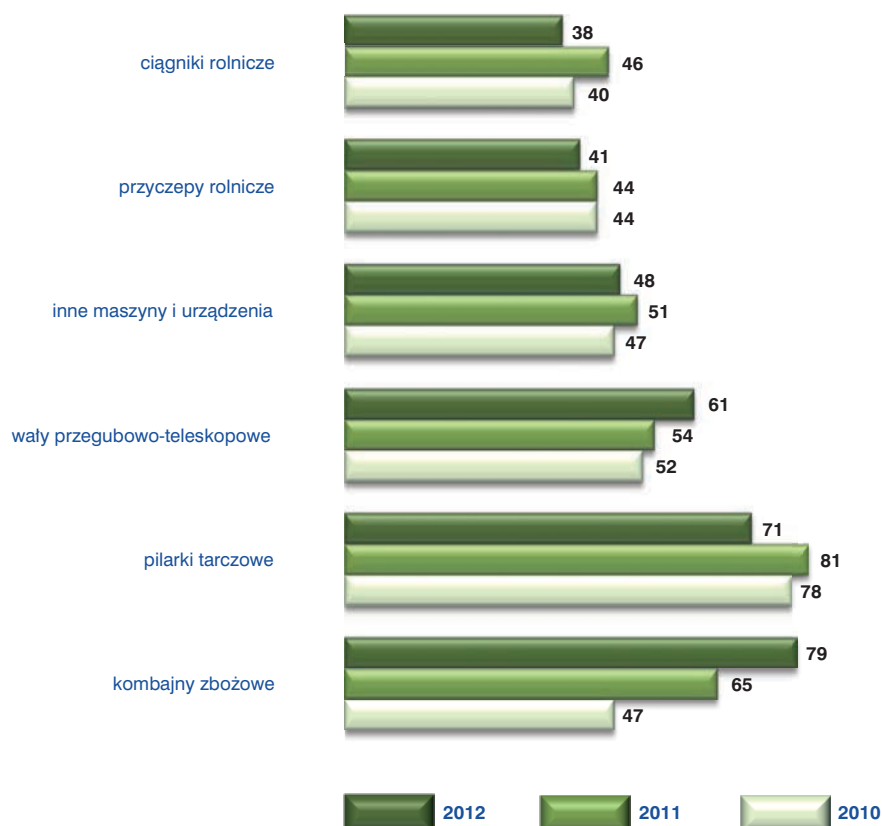
W czasie wizytacji pracownicy inspekcji pracy **dokonali przeglądu stanu technicznego maszyn, urządzeń i narzędzi rolniczych**, w tym niemal 4,3 tys. ciągników, 3,7 tys. przyczep rolniczych, 1,5 tys. kombajnów oraz 4,3 tys. innych maszyn i urządzeń rolniczych (np. pilarek tarczowych i łańcuchowych, pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników).

Podobnie jak w latach poprzednich, stwierdzono duży odsetek **maszyn zagrażających życiu i zdrowiu osób**. Nieprawidłowości miały m.in. związek z wadami konstrukcyjnymi, niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi i ergonomicznymi, stosowaniem niewłaściwych osłon i zabezpieczeń lub ich brakiem. Bardzo często na spadek bezpieczeństwa technicznego wpływał wysoki stopień zużycia maszyn i pojazdów rolniczych.



Z analizy nieprawidłowości rejestrowanych podczas wizytacji gospodarstw w ciągu ostatnich trzech lat wynika, iż nieznacznie spadła liczba uchybień w zakresie bezpieczeństwa użytkowania pilarek. Stwierdzono natomiast większą liczbę zagrożeń związanych z obsługą kombajnów zbożowych.

Wykres 76. Odsetek maszyn i urządzeń rolniczych, w których stwierdzono uchybienia w zakresie bezpieczeństwa obsługi



Źródło: dane PIP

Inspektorzy PIP mieli zastrzeżenia niemal do każdego kombajnu poddanego przeglądowi.

Stwierdzano przede wszystkim niekompletne lub uszkodzone osłony na elementach napędowych zespołu żniwnego, całkowity brak osłon, niekompletne drabinki i poręcze wiodące na pomost operatora, niestosowanie podpór zabezpieczających przed przygnieceniem przez hydraulicznie uniesiony heder w momencie naprawy przyrządu żniwnego.

W przypadku **pilarek tarczowych**, powszechnie wykorzystywanych w gospodarstwach, **ponad 70% nie spełniało wymagań bezpieczeństwa pracy** w zakresie wyposażenia w elementy ochronne, takie jak osłony piły tarczowej, kaptur ochronny, osłona przekładni napędu. Z obserwacji wizytujących wynika, że w dalszym ciągu użytkowane są piły „**samo-róbki**”, niespełniające podstawowych wymogów bhp.

Odnotowano mniejszą niż w latach poprzednich liczbę **ciągników**, których stan techniczny stanowi zagrożenie dla operatora. Nadal jednak inspektorzy stwierdzali liczne przypadki użytkowania maszyn z niesprawnymi hamulcami i zużytym ogumieniem kół oraz niewłaściwego sprzęgu ciągnika z przyczepą lub inną maszyną rolniczą (nieprawidłowości wykryto w 43% ocenianych sprzęgów). Nagminny jest brak gaśnic i apteczek w wyposażeniu ciągników. Za pozytywne zjawisko należy natomiast uznać malejącą od kilku lat liczbę ciągników własnej konstrukcji użytkowanych przez rolników.

W czasie wizytacji stwierdzono uchybienia w stanie technicznym dużej części użytkowanych **przyczep**. Najwięcej nieprawidłowości polegało na: niepodłączeniu przewodów elektrycznych i hamulcowych, braku trójkątów wyróżniających pojazdy wolnobieżne, złym stanie lub braku podwyższonych burt podczas transportu ładunków objętościowych, braku zabezpieczeń burt przed niekontrolowanym opadaniem. W innych maszynach i urządzeniach rolniczych największe zagrożenie stanowiły nieosłonięte ruchome elementy mechanizmów napędowych. Często stwierdzano również **niebezpieczny przewóz ludzi** na przyczepach oraz wozach załadowanych materiałami objętościowymi, na zaczepach, pomostach i błotnikach maszyn i pojazdów rolniczych; odnotowano łącznie 514 takich przypadków.

Szczególnie niepokoi fakt, że w roku sprawozdawczym częściej niż w latach poprzednich rejestrowano **brak osłon na wałach przegubowo-teleskopowych**, sprzęgających ciągnik z maszyną lub przyczepą czy stosowanie osłon zużytych albo niekompletnych.

Poważnym zagrożeniem dla zdrowia rolników i ich rodzin są **włókna azbestowe** będące składnikiem pokryć dachowych, szczególnie w przypadkach samodzielnie prowadzonych remontów i wymiany. Z relacji specjalistów PIP wynika, że wciąż niedostateczna jest wiedza o zagrożeniach związanych z włóknami azbestowymi i zasadach ochrony przed ich wchłanianiem. **Niebezpieczeństwo, na jakie narażają się rolnicy, wiąże się z samodzielnym usuwaniem materiałów zawierających azbest, niewłaściwym ich przechowywaniem, a zwłaszcza wtórnym wykorzystywaniem**, np. do budowy wiat lub utwardzania podwórza. Wielu rolników tłumaczy, że wynajęcie profesjonalnej firmy do usunięcia azbestu z ich gospodarstwa nie jest możliwe, z uwagi na brak środków finansowych na ten cel.

Podczas czynności wizytacyjnych pracownicy PIP szczególną uwagę zwracali na **bezpieczeństwo dzieci i młodzieży**. Niestety, w dalszym ciągu ujawniane są przypadki angażowania dzieci do prac, których nie powinny wykonywać w gospodarstwie. Stwierdzono 427 przypadków pracy dzieci, w tym 101 dotyczyło wykonywania prac wzbronionych młodocianym, natomiast 267 dzieci przebywało w niebezpiecznej strefie w pobliżu pracujących maszyn i urządzeń rolniczych. Ponadto w wizytowanych gospodarstwach zwykle brak było wydzielonych miejsc do bezpiecznej zabawy dzieci.

Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje także inicjatywy edukacyjne i popularyzatorskie, mające na celu wzrost świadomości zagrożeń zawodowych i wypadkowych. Są one realizowane we **współpracy z licznymi partnerami**, przede wszystkim: Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, ośrodkami doradztwa rolniczego, izbami rolniczymi, instytucjami kościelnymi, sołtysami, kuratorami oświaty, szkołami i uczelniami wyższymi, Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, lokalnymi władzami samorządowymi. Forum wymiany informacji i współpracy stanowią wojewódzkie i powiatowe komisje ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie.

Przeprowadzono 125 **konkursów** dla rolników, w których uczestniczyło ok. 3,7 tys. osób. W 233 konkursach oraz olimpiadach dot. wiedzy o bhp dla dzieci i młodzieży z terenów wiejskich udział wzięło 14,6 tys. uczestników. Ponadto zorganizowano 150 konkursów plastycznych dla 14,4 tys. najmłodszych mieszkańców wsi.

W konkursie „**Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**” wzięło udział 976 gospodarstw indywidualnych, spośród których wyłoniono laurea-

tów szczebla wojewódzkiego i ogólnopolskiego. Laureaci konkursu wskazywani są jako wzór do naśladowania, a zastosowane przez nich bezpieczne rozwiązania techniczne i technologiczne stanowią przykłady *dobrych praktyk*.

Działalność edukacyjna Państwowej Inspekcji Pracy adresowana do środowiska wiejskiego obejmowała wszystkie grupy wiekowe. Podczas różnego rodzaju masowych imprez rolniczych zorganizowano **167 stoisk informacyjno-promocyjnych PIP**, które według szacunków odwiedziło blisko 52 tys. osób. Inspektorzy pracy udzielili 3,5 tys. porad, w tym dot. technicznego bezpieczeństwa pracy, angażowania młodocianych do pracy, bezpiecznego przebywania dzieci w gospodarstwie rolnym.

Zorganizowano 344 **szkolenia w zakresie bezpiecznej pracy** – dla niemal 8,5 tys. rolników indywidualnych; przeprowadzono 117 **wykładów** dla 3,1 tys. uczniów szkół o profilu rolniczym oraz 504 **prelekcje** dla 22,2 tys. dzieci z wiejskich szkół podstawowych oraz gimnazjów.

W trosce o bezpieczeństwo najmłodszych, inspektorzy PIP przeprowadzili również 143 **pogadanki** w czasie wolnym od szkoły, podczas kolonii, obozów i zimowisk (w sumie dla 6 186 dzieci). Część z nich, pod hasłem „**Bezpieczne lato**”, zrealizowana została dzięki współpracy z ZHP, policją, strażą pożarną, służbami medycznymi oraz dyrektorami szkół.

Wzorem lat ubiegłych, Państwowa Inspekcja Pracy podejmowała także **współpracę z mediami – lokalnymi i ogólnopolskimi**. Ukazało się niemal 80 publikacji prasowych poruszających problematykę bezpieczeństwa życia i pracy na wsi; 25 audycji poświęconych tematyce bhp w rolnictwie wyemitowano w stacjach telewizyjnych, a 62 w rozgłoszeniach radiowych.

Wśród rolników **stopniowo rośnie zainteresowanie zagadnieniami ochrony pracy**. Duży wpływ na to ma powiązanie **przyznawania dotacji unijnych** z koniecznością przestrzegania wymogów sanitarnych i dotyczących dobrostanu zwierząt, a także przepisów ochrony środowiska. Jednak pomimo wielu pozytywnych zmian zachodzących na polskiej wsi oraz utrzymującej się od lat malejącej tendencji w zakresie liczby zdarzeń wypadkowych przy pracy rolniczej – **rolnictwo pozostaje jednym z najbardziej wypadkogennych sektorów gospodarki**. Dotychczasowe działania na rzecz minimalizowania zagrożeń w rolnictwie indywidualnym, określone w *ustawie o PIP*, mają ograniczony zasięg z uwagi na dużą liczbę gospodarstw indywidualnych

i niewielkie zasoby kadrowe inspekcji pracy. W nadchodzących latach wskazane byłoby rozszerzenie tych działań dzięki wykorzystaniu kampanii informacyjnej w środkach masowego przekazu.

7. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Właściwe przygotowanie do bezpiecznego wykonywania pracy, a także upowszechnianie podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy ma na celu – adresowany do uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów – program edukacyjny pn. „**Kultura bezpieczeństwa**”. W roku 2012 we **współpracy** z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, kuratoriami oświaty, szkołami i uczelniami wyższymi zrealizowano **VI edycję programu**.

W roku szkolnym 2011/2012 przystąpiło do programu **345 szkół ponadgimnazjalnych** z całej Polski, a w jego realizację zaangażowało się **903 nauczycieli**. W lekcjach przeprowadzonych przez nauczycieli wzięło udział ponad **45 tys. uczniów** szkół ponadgimnazjalnych. Odnotowuje się **wzrastające zainteresowanie programem** – liczba nauczycieli i szkół zaangażowanych we współpracę przy jego realizacji była w roku sprawozdawczym najwyższa od rozpoczęcia działań w 2006 r.

Podczas spotkań organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy nauczyciele biorący udział w programie często występowali z prośbą o wizytę inspektora pracy. W roku szkolnym 2011/2012 w pogadankach z przedstawicielem PIP wzięło udział 9 617 uczniów.

Nauczyciele realizowali program przede wszystkim podczas takich przedmiotów, jak: godzina wychowawcza, nauka o przedsiębiorczości, elementy prawa, edukacja ekologiczna, przedmioty zawodowe, warsztaty szkolne, zajęcia fakultatywne. W trakcie programu często weryfikowali wiedzę zdobytą przez uczniów, poprzez różnego rodzaju konkursy (tematyczne, plastyczne, filmowe, na najciekawsze hasło z dziedziny bhp), które cieszyły się dużym zainteresowaniem młodzieży. Ponadto organizowane były praktyczne lekcje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym wizyty w zakładach pracy oraz *dni otwarte* w okręgowych inspektoratach pracy.

Zgodnie z badaniem ankietowym przeprowadzonym corocznie po realizacji zadań w szkołach, 96% nauczycieli oceniło program jako bardzo dobry lub dobry. Nauczyciele deklarowali, że mając za sobą uczestnictwo w programie i wiedzę na jego

temat, przystąpiliby do niego ponownie lub poleciliby uczestnictwo w nim innym nauczycielom. O programie najczęściej dowiadawali się od dyrektora szkoły, inspektora pracy, innego nauczyciela lub ze strony internetowej PIP.

Na **uczelniach wyższych** program realizowano w formie wykładów i seminariów. Tematyka wykładów ustalana była w zależności od charakteru uczelni (np. „Zagrożenia na budowach”, „Wypadki przy pracy i katastrofy budowlane”, „System ochrony pracy w Polsce”, „Umowy o pracę i czas pracy”). Łącznie 3 022 osoby uczestniczyły w tych spotkaniach.

Ogółem w latach **2006–2012** zajęcia poświęcone problematyce ochrony pracy, zorganizowane w ramach programu, zgromadziły ponad **230 tys.** uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów.

W 2012 r. realizowano również **informacyjną kampanię społeczną** pod hasłem „**Bezpiecznie od startu**”, która miała na celu zainteresowanie uczniów oraz studentów zdobywaniem podstawowej wiedzy nt. prawa pracy i zasad bezpiecznej pracy. Podczas krótkich audycji radiowych i na portalach internetowych popularyzowano treści najważniejsze z punktu widzenia młodych ludzi, dotyczące m.in. pracy mło-

docianych, różnic między umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi, zasad zawierania i rozwiązywania umowy o pracę, rozliczania czasu pracy, prawa do urlopu. Jak wynika z przeprowadzonych badań, **kampania objęła swoim zasięgiem przeszło 41% osób w wieku 16–25 lat.**

8. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”

Kontynuowano realizację programu *Zdobądź dyplom PIP* służącego poprawie warunków pracy w najmniejszych zakładach.

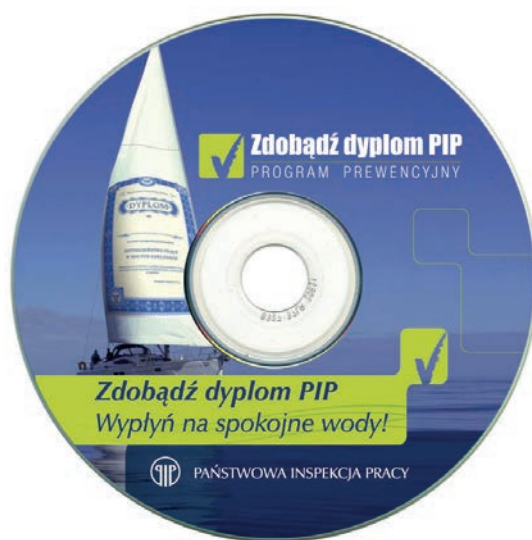
Działaniami **informacyjnymi oraz edukacyjnymi** objęto 1 687 pracodawców. Spośród nich, 1 187 zadeklarowało **udział w programie poprawy warunków pracy**, opartym na samokontroli według ankiety specjalistycznej PIP i wdrożeniu zmian dostosowujących zakład do przepisów prawa pracy. Po przeprowadzeniu przez inspektorów PIP kontroli audytowych, **523 pracodawców uzyskało dyplom Państwowej Inspekcji Pracy.**

Wśród laureatów programu prewencyjnego w 2012 r. dominowali właściciele hurtowni i sklepów (20%), zakładów usługowych (18%), przetwórstwa przemysłowego (17%), zakładów budowlanych (15%) i zakładów mechaniki pojazdowej (12%). W stosunku do lat ubiegłych zwiększyła się liczba zainteresowanych programem przedsiębiorstw o dużych zagrożeniach dla życia lub zdrowia pracujących. Dla co trzeciego zgłoszonego pracodawcy udział w programie był pierwszym kontaktem z Pań-

Plakat kampanii „Bezpiecznie od startu”



Zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym



stwową Inspekcją Pracy i okazją do podjęcia samodzielnych i dobrowolnych działań naprawczych.

Na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego wśród laureatów programu stwierdzić można, iż dominującym motywem współpracy z PIP była chęć poddania zakładu ocenie inspekcji pracy.

W trakcie realizacji programu prewencyjnego, w ok. 60% zakładów podjęto konkretne działania służące poprawie stanu bhp, a ok. 1/3 – skoncentrowała się na wyeliminowaniu nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy.

W szczególności:

- uzupełniono oceny ryzyka zawodowego,
- wyeliminowano usterki maszyn i urządzeń,
- przeprowadzono prace remontowe zapleczy higieniczno-sanitarnych i magazynów,
- zakupiono i wydano środki ochrony indywidualnej,
- wymieniono niespełniające wymogów technicznych drabiny i rusztowania,
- zaprowadzono ewidencję czasu pracy,
- udzielono pracownikom zaległych urlopów bądź określono terminy ich wykorzystania,
- wypłacono zaległe wynagrodzenia i skorygowano źle naliczone świadczenia,
- uzupełniono brakującą dokumentację pracowniczą.

W latach 2008–2012 do programu przystąpiło 5 359 pracodawców, a 2 008 z nich zdobyło dyplom PIP. Część pracodawców biorących udział w pro-

gramie nie zdecydowała się przystąpić do audytu po realizacji programu naprawczego. **Z każdym rokiem rośnie jednak odsetek pracodawców, którzy pozytywnie przechodzą weryfikację działań naprawczych podjętych w ramach programu prewencyjnego i otrzymują dyplomy PIP** (2012 r. – 45%, 2011 r. – 43%, 2010 r. – 34%).

W roku 2012 dokonano oceny efektywności działań – związanych z realizacją programu – podejmowanych w latach ubiegłych. W tym celu przeprowadzono kontrole u 185 pracodawców, którym w latach 2008–2010 przyznano „Dyplom PIP”. Jedynie w 15% tych zakładów inspektorzy, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, nałożyli kary grzywny. W pozostałych zakładach inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze (10%) lub wydali jedynie decyzje dotyczące drobnych nieprawidłowości (75%). Wyniki kontroli pozwalają wnioskować, **iż zakłady będące laureatami programu w większości uzyskały trwałą poprawę bezpieczeństwa pracy i przestrzegania prawa pracy.**

9. Kampania informacyjna „Poznaj swoje prawa w pracy”

W 2012 r. Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała II etap kampanii informacyjnej „Poznaj swoje prawa w pracy”. Cel kampanii to promocja wiedzy prawnej i kultury praworządności w stosunkach pracy, uświadamianie pracodawcom regulacyjne-

Wykres 77. Motywy udziału pracodawców w programie „Zdobądź dyplom PIP”



Źródło: dane PIP

go wpływu prawa pracy na wyższy komfort pracy i życia, poprawę relacji w zespole, efektywność działania firmy.

Projekt wspierali liczni partnerzy – instytucje i organizacje, a wśród nich: Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Rzecznik Praw Obywatelskich, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Forum Związków Zawodowych, Związek Rzemiosła Polskiego, Ochotnicze Hufce Pracy, a także patro-

ni medialni: Radio PIN, TVP INFO, Gazeta Praca.pl, periodyki – „Atest. Ochrona Pracy”, „Przyjaciel przy Pracy”, „Promotor BHP”, „Praca i Zdrowie” oraz firma STRÖER.

W celu objęcia działaniami popularyzatorskimi jak największej grupy odbiorców zorganizowano **kampanię informacyjną w środkach masowego przekazu** pod hasłem **„Prawo pracy to standard. Osiągaj sukces zgodnie z przepisami”**. W roku sprawozdawczym spoty radiowe i telewizyjne emitowane były w październiku i listopadzie – łącznie 4,5 tys. emisji telewizyjnych oraz 120 radiowych. Dodatkowo, z inspiracji PIP, ukazało się 150 artykułów prasowych oraz przeszło 200 audycji radiowych i telewizyjnych (w tym w mediach regionalnych i lokalnych) dotyczących najważniejszych zagadnień prawa pracy i legalności zatrudnienia. Przesłanie kampanii zostało również wsparte przez znane i szanowane osoby życia publicznego pełniące rolę ambasadorów kampanii, które przekonywały do zaangażowania na rzecz praworządności w stosunkach pracy.

Z badań przeprowadzonych po zakończeniu kampanii w środkach masowego przekazu wynika, że **kampania telewizyjna objęła swoim zasięgiem ponad 70% grupy docelowej** – osób aktywnych zawodowo w przedziale wiekowym 18–65 lat.

Dla partnerów kampanii przygotowano **cykl szkoleń i seminariów**: „Jak promować prawo pracy w moim środowisku; korzyści z przestrzegania prawa pracy”. Miały one na celu zaktywizowanie partnerów i inspirowanie ich do samodzielnego propagowania przesłania kampanii w najbliższym środowisku. Ważnym adresatem szkoleń i seminariów była grupa prawie 2 tys. społecznych inspektorów pracy, dla których zorganizowano 79 szkoleń.

Działaniami edukacyjnymi objęto także **osoby przygotowujące się do wejścia na rynek pracy i osoby poszukujące pracy**, którym przekazano podstawowe informacje na temat legalnego zatrudnienia, w tym specyfiki zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego (na podstawie umów prawa cywilnego). Wspólnie z urzędami pracy zorganizowane zostały szkolenia dla osób poszukujących pracy. W szkołach zawodowych i na uczelniach wyższych odbyło się 96 spotkań informacyjnych dla prawie 7 tys. osób.

W ciągu dwóch lat kampanii, w prawie 600 szkoleniach i spotkaniach edukacyjnych wzięło udział ponad 33 tys. osób.

Kadry ze spotu TV kampanii „Poznaj swoje prawa w pracy”



Na potrzeby działań informacyjnych prowadzonych w roku sprawozdawczym przygotowano nowe pozycje wydawnicze, takie jak: **Formy zatrudnienia; Praca tymczasowa; Pośrednictwo pracy; Nowy pracownik. Obowiązki pracodawcy**. Obecnie seria wydawnicza „Poznaj swoje prawa w pracy” składa się z 14 tytułów (broszur i ulotek). Łączny nakład publikacji poświęconych zagadnieniom prawa pracy w ciągu dwóch lat kampanii wyniósł ponad **350 tys. egzemplarzy** (w tym 220 tys. egzemplarzy sfinansowanych zostało ze środków funduszy unijnych, w ramach projektu partnerskiego realizowanego wspólnie z OPZZ). Wszystkie wydawnictwa kampanii dostępne są na stronie: www.pip.gov.pl oraz na stronie kampanii: www.prawawpracy.pl.

10. Konkursy, nagrody Głównego Inspektora Pracy, udział w targach, działalność wydawnicza i szkoleniowa

Wskazywaniu i promowaniu przykładów najlepszych rozwiązań organizacyjnych i technicznych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy a także promocji wiedzy prawnej i kultury praworządności w stosunkach pracy służą konkursy organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

O zaszczytny tytuł laureata konkursu „**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**” corocznie

rywalizują firmy, które osiągnęły wyróżniające standardy bezpieczeństwa i ochrony pracy. W 2012 r., spośród 197 zakładów zgłoszonych do konkursu (w kategoriach: małe zakłady – 77 uczestników, średnie – 75, duże – 45), **Główny Inspektor Pracy przyznał statuetkę Mecum Tutissimus Ibis 9 pracodawcom**. Są to pracodawcy, którzy właściwej organizacji pracy i ochronie pracownika w środowisku pracy poświęcają szczególną uwagę. Prowadzą regularne przeglądy warunków pracy, analizują i wyciągają praktyczne wnioski z każdego zdarzenia potencjalnie wypadkowego, promują kulturę pracy wśród załogi i efektywnie zarządzają bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie.

Przyznawana przez inspekcję pracy statuetka staje się elementem budowania wiarygodności przedsiębiorstwa i jego promocji, również w obszarze międzynarodowym.

Podobny charakter ma konkurs adresowany do branży budowlanej – „**Buduj bezpiecznie**” – organizowany na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy, w którym ogółem udział wzięło 100 uczestników.

We współpracy ze Związkiem Rzemiosła Polskiego organizowany jest „**Konkurs dla pracowników młodocianych**”, kierowany do młodych adeptów rzemiosła, którzy mają okazję sprawdzić swoją wiedzę dot. przepisów prawa pracy i bezpiecznych zachowań w miejscu pracy. W eliminacjach na

Statuetki „Mecum Tutissimus Ibis”



szczeblu regionalnym wzięło udział blisko 600 młodocianych pracowników.

Stosunkowo małym zainteresowaniem cieszy się konkurs o tytuł „**Najaktywniejszego zakładowego społecznego inspektora pracy**”, współorganizowany ze związkami zawodowymi. Jego celem jest poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach, ze wskazaniem na godne naśladowania przykłady działań społecznych inspektorów pracy, których misję stanowi wspieranie zawodowych kadr inspektorskich w egzekwowaniu prawa pracy w przedsiębiorstwach.

Pomimo szerokiego propagowania idei konkursu podczas spotkań i szkoleń przeprowadzanych przez inspektorów pracy z inicjatywy organizacji związkowych dla społecznych inspektorów pracy oraz działaczy związkowych – na terenie całego kraju wzięło w nim udział tylko 55 społecznych inspektorów pracy (w tym 25 w woj. śląskim, wielkopolskim i opolskim).

Nagroda im. Haliny Krahelskiej przyznawana jest za osiągnięcia w zakresie *prewencji zagrożeń zawodowych oraz popularyzacji prawa pracy*. W roku 2012 Główny Inspektor Pracy uhonorował 9 osób reprezentujących środowiska naukowe, ruch związkowy, administrację rządową.

Za zasługi na rzecz popularyzacji problematyki ochrony pracy, **nagroda dla dziennikarzy** wyróżnio-

nych zostało 20 przedstawicieli mediów reprezentujących centralne i lokalne gazety, radio i telewizję.

Odnaka za „**Zasługi dla Ochrony Pracy**” – nadawana przez Głównego Inspektora Pracy na podstawie *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2004 r. w sprawie ustanowienia Odznaki Honorowej za Zasługi dla Ochrony Pracy, ustalenia jej wzoru, zasad i trybu nadawania oraz noszenia* – jest honorowym wyróżnieniem, przyznawanym za szczególne osiągnięcia w dziedzinie ochrony pracy. W 2012 r. Główny Inspektor Pracy przyznał 21 odznak, w szczególności społecznym inspektorom pracy.

Promocji standardów bezpieczeństwa pracy i popularyzacji wiedzy na temat prawa pracy służy udział PIP w branżowych **targach i wystawach**. Wydarzenia o największym zasięgu to Międzynarodowe Targi Budownictwa „BUDMA 2012” i Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa „SAWO 2012”. Podczas tych imprez zorganizowano konferencję „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Rola i odpowiedzialność nadzoru” oraz międzynarodowe seminarium „Ocena ryzyka zawodowego w zakresie czynników psychospołecznych a wypadki przy pracy”. W czasie seminarium zaprezentowane zostały m.in. doświadczenia europejskich inspekcji pracy w zakresie zarządzania ryzykiem zawodowym dotyczącym czynników psy-

Uroczystość wręczenia Nagrody im. Haliny Krahelskiej



chospołecznych, a także działania prewencyjne na rzecz ograniczania wypadków przy pracy i chorób zawodowych związanych z zagrożeniami psychospołecznymi.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy opublikowała **49 tytułów wydawniczych**. Łączny nakład ulotek, broszur i plakatów wyniósł **518,4 tys. egzemplarzy**. Wydawnictwa wspierają realizację zadań kontrolnych i prewencyjnych. Na bieżąco prowadzona była aktualizacja oraz dodruk najbardziej popularnych pozycji, zwłaszcza adresowanych do małych zakładów (publikacje te stanowią kompendium wiedzy o prawnej ochronie pracy i wymogach bezpieczeństwa i higieny pracy). Podstawowe zagadnienia z zakresu legalności zatrudnienia popularyzowane były, w formie komiksu **Moja pierwsza praca**, wśród osób przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. Kontynuowano serie wydawnicze adresowane do sekcji o szczególnie wysokim poziomie zagrożeń: budownictwa i rolnictwa. Ponadto rozpoczęto serię wydawniczą poświęconą profilaktyce – w zakresie ochrony wzroku, słuchu, dróg oddechowych. **Dodruki publikacji Państwowej Inspekcji Pracy były finansowane także ze środków Funduszu Prewencji Wypadkowej ZUS** (9 pozycji wydawniczych w łącznym nakładzie 130 tys. egzemplarzy).

Wszystkie wydawnictwa, podobnie jak w latach ubiegłych, udostępniono również w formacie pdf na stronie **www.pip.gov.pl**. Liczba pobrań ze strony przekracza w niektórych przypadkach (szczególnie w odniesieniu do wydawnictw dla sektora budowlanego) nakład papierowy publikacji. Ukazujący się od 1926 r. miesięcznik „**Inspektor Pracy**” ma obecnie ponad 6-krotnie większe audytorium czytelników korzystających z formy elektronicznej, w porównaniu do wydania papierowego (średnio miesięcznie ponad 17 tys. pobrań pliku).

Wzrasta liczba osób korzystających ze **stron internetowych** Państwowej Inspekcji Pracy. W roku sprawozdawczym zanotowano rekordową liczbę ponad 2,1 mln wizyt i dodatkowo 1 mln wejść na stronę Biuletynu Informacji Publicznej. Na **www.pip.gov.pl** internauci poszukiwali najczęściej Kodeksu pracy, komentarzy prawnych, a także publikacji PIP, natomiast na stronach Biuletynu – informacji o telefonicznych poradach prawnych i miejscach osobistych konsultacji.

Wzorem lat poprzednich, **działalność edukacyjna dla partnerów społecznych** była realizowana zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym. Na szczeblu centralnym zorgani-

Publikacje z serii wspomagającej prawidłowy dobór środków ochrony indywidualnej



zowano 6 szkoleń dla 201 społecznych inspektorów pracy – przedstawicieli NSZZ „Solidarność”, OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych. Na szczeblu regionalnym odbyły się 322 szkolenia, w których wzięły udział 9 804 osoby, w tym 5 931 społecznych inspektorów pracy. Najliczniejszą grupę wśród uczestników szkoleń stanowili **przedstawiciele ogólnopolskich central związkowych**, m.in. NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Związku Zawodowego „Budowlani”, Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła również szkolenia dla **organizacji pracodawców**. W 44 szkoleniach udział wzięło łącznie 1 404 przedstawicieli tych organizacji.

We współpracy z **instytucjami samorządowymi** oraz **terytorialnymi strukturami administracji rządowej** zorganizowane zostały **szkolenia** m.in.

dla pracowników urzędów, studentów, służby bhp, OHP, ZHP. W 327 takich szkoleniach udział wzięło łącznie 12 699 osób.

Podczas spotkań szkoleniowych dużo uwagi poświęcono przestrzeganiu przepisów prawa pracy: problemom związanym z wypłacaniem wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych, a także z czasem pracy (głównie w aspekcie zasad jego rozliczania). Znacznym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia dotyczące nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, obowiązków i uprawnień pracodawców, pracowników, związków zawodowych oraz społecznych inspektorów pracy. Poruszana była także problematyka badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, oceny ryzyka zawodowego, stresu w pracy.

Szczegółowe informacje dotyczące prewencyjnych działań PIP, mających na celu zapobieganie nielegalnemu zatrudnieniu zostały zawarte w **rozdziale V Sprawozdania**.

VIII.

DZIAŁALNOŚĆ
WEWNĄTRZ-
ORGANIZACYJNA



1. Szkolenia kadry PIP oraz działalność OS PIP we Wrocławiu

Szkolenia sprzyjające rozwojowi wiedzy i umiejętności niezbędnych do prawidłowego i efektywnego wykonywania zadań oraz pozwalające na systematyczne kształtowanie postaw pracowników PIP, stanowią priorytetowy obszar zarządzania zasobami ludzkimi.

Kształcenie realizowane jest w formie aplikacji inspektorskiej, która ma na celu teoretyczne i praktyczne przygotowanie kandydatów do wykonywania czynności kontrolnych i nadzorczych oraz doskonalenia zawodowego, obejmującego różne formy ustawicznego kształcenia, w tym specjalizację zawodową.

Aplikacje inspektorskie przebiegały w roku sprawozdawczym zgodnie z założeniami programowo-organizacyjnymi, 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* (szkolenie adaptacyjne w macierzystym okręgowym inspektoracie pracy; ok. 5-miesięczne szkolenie teoretyczne w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy, zakończone egzaminem wewnętrznym; ok. 5-miesięczne szkolenie praktyczne w okręgu; udział w uzupełniającej sesji teoretycznej w OS PIP; szkolenie kończy się egzaminem państwowym). W 2012 r. dokonano modyfikacji części teoretycznej aplikacji inspektorskiej (*zarządzenie nr 9/12 Głównego Inspektora Pracy z dnia 22 maja 2012 r. zmieniające zarządzenie w sprawie określenia zakresu i trybu przeprowadzania aplikacji inspektorskiej w PIP*), polegającej na aktualizacji programu szkolenia zarówno pod kątem zakresu tematycznego, liczby godzin poświęconych określonej tematyce, jak i formy prowadzenia zajęć. Po raz pierwszy opracowano szczegółowe tezy służące lepszej realizacji poszczególnych tematów.

Kolejne etapy programu i przyswajanie wiedzy przez uczestników aplikacji inspektorskiej są monitorowane przez kierowników szkolenia. Natomiast część praktyczną koordynują wyznaczeni opiekunowie, pod nadzorem właściwego okręgowego inspektora pracy. W 2012 r. zespół pracowników Departamentu Organizacyjnego GIP oraz OS PIP kontynuował wizytacje części praktycznej szkolenia. Pozwoliły one ocenić przebieg aplikacji.

W zajęciach w OS PIP udział wzięło ogółem 112 kandydatów na inspektorów pracy, uczestników czterech aplikacji inspektorskich (65, 66, 67,

68). Uprawnienia inspektora pracy po zakończeniu aplikacji oraz złożeniu egzaminu państwowego z wynikiem pozytywnym uzyskały 54 osoby (kursy 65 i 66 zainaugurowane w 2011 r.). Uczestnicy aplikacji 67 i 68 przystąpią do egzaminu w 2013 r.

Druga forma kształcenia, tj. **doskonalenie zawodowe**, realizowana jest poprzez udział pracowników PIP w szkoleniach ujętych w planie centralnym (dla przedstawicieli wszystkich jednostek organizacyjnych PIP) i planie wewnętrznym (dla pracowników poszczególnych jednostek organizacyjnych PIP) oraz poprzez udział w szkoleniach zewnętrznych (oferowanych przez firmy zewnętrzne), a także w specjalistycznych sympozjach, konferencjach i seminariach.

Plan **szkoleń centralnych** na 2012 r. uwzględnił tematy wynikające z programu działania inspekcji oraz tematy uznane za priorytetowe przez kierownictwo jednostek organizacyjnych PIP. Kontynuowano szkolenia dla imiennie wskazanych pracowników, w tym osób ubiegających się o tytuł specjalisty w 2012 r. Dla kandydatów na głównych specjalistów, zgłoszonych do odbycia specjalizacji, przygotowano wykaz tematów prac specjalizacyjnych (14 obowiązujących w urzędzie kierunków specjalizacji).

W okresie sprawozdawczym zorganizowano 129 szkoleń centralnych, w większości w Ośrodku Szkolenia PIP (114), którymi objęto 1 813 pracowników (w tym 1 773 uczestniczyło w zajęciach w OS PIP).

Szkolenia uwzględniły wszystkie grupy pracowników, tj. wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne, osoby udzielające porad prawnych, rzeczników prasowych, pracowników kancelarii i sekretariatów, pracowników prowadzących sprawy osobowe oraz sprawy finansowo-księgowe, informatyków, pracowników merytorycznych i administracyjnych.

Plan szkoleń centralnych obejmował szkolenia z zakresu:

- prawa, w tym legalności zatrudnienia (np. czas pracy, wynagrodzenia, równe traktowanie w zatrudnieniu i mobbing, flexicurity, urlopy wypoczynkowe i zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, tworzenie dokumentacji pokontrolnej, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii stosowania i formułowania środków prawnych, postępowanie administracyjne, postępowanie w sprawach o wykroczenia, odpowiedzialność majątkowa funkcjonariuszy publicznych za rażące naruszenia prawa, odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych oraz odpowiedzialność

- Skarbu Państwa za szkodę wyrządzoną przez funkcjonariuszy państwowych, przestrzeganie przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu, problematyka zwalczania handlu ludźmi i zapobiegania zjawisku);
- bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, w tym prewencji i promocji (m.in. bhp: w budownictwie, przy eksploatacji i budowie sieci gazowych, w przemyśle chemicznym; zagrożenia wybuchowe, wymagania zasadnicze dla środków ochrony indywidualnej, wymagania minimalne dot. bhp w zakresie użytkowania maszyn, badanie wypadków przy pracy i prewencja w zakresie wypadków przy pracy z udziałem maszyn i urządzeń, prewencja wypadkowa w gospodarstwach rolników indywidualnych i w branży budowlanej, ocena ryzyka zawodowego);
 - i inne (m.in. finanse publiczne, w tym budżet zadaniowy, wydatki strukturalne i dyscyplina budżetowa, inwentaryzacja, wykonywanie funkcji administratora bezpieczeństwa informacji, zamówienia publiczne, metodyka pracy opiekuna zajęć praktycznych podinspektora pracy, informatyka, w tym tematy dotyczące zarządzania Microsoft Windows Server 2008 R2).

Wykres 79. Udział pracowników PIP w szkoleniach – wg grup tematycznych



Źródło: dane PIP

Dla uczestników szkoleń, które uwzględniają zajęcia praktyczne, zorganizowano **warsztaty w specjalistycznych placówkach**, m.in. w elektro-wni, nadleśnictwie, zakładzie przetwórstwa tworzyw sztucznych, gospodarstwie rolnym, na budowach.

Wysoką jakość szkoleń zapewnili **wykładowcy – eksperci** z uczelni wyższych i instytutów badawczych (m.in. z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy-PIB, Instytutu Medycyny Pracy, Uniwersytetu Warszawskiego, Politechniki Wrocławskiej), wymiaru sprawiedliwości, administracji rządowej i innych instytucji (m.in. Państwowej Straży Pożar-

nej, Inspekcji Transportu Drogowego, Straży Granicznej, urzędów pracy).

Monitorowano i oceniano szkolenia (w tym w formie anonimowych ankiet), zarówno pod kątem jakości programu, doboru kadry dydaktycznej, jak i przydatności materiałów szkoleniowych. Ponadto w celu zapewnienia sprawowania przez GIP nadzoru merytorycznego nad szkoleniami centralnymi, a także umożliwienia szybkiego reagowania na wnioski i uwagi uczestników szkoleń, wymagające zajęcia stanowiska przez Głównego Inspektora Pracy, wyznaczani byli opiekunowie szkoleń (w większości przedstawiciele GIP).

Pośród szkoleń doskonalących (centralnych), czternaście zrealizowano jako szkolenia połączone z możliwością odbycia **specjalizacji**. Pracownicy ubiegający się o tytuł specjalisty w zakresie dzielenia kierunków specjalizacji doskonalili również wiedzę w formie samokształcenia kierowanego. W okresie sprawozdawczym, w wyniku pozytywnego złożenia egzaminu specjalizacyjnego, tytuł specjalisty lub głównego specjalisty uzyskały 73 osoby (w tym w zakresie prawa: tytuł specjalisty – 20 osób oraz tytuł głównego specjalisty – 1 osoba; w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia: tytuł specjalisty – 43 osoby oraz tytuł głównego specjalisty – 9 osób).

Szkolenia wewnętrzne prowadzone przez jednostki organizacyjne PIP (obligatoryjne oraz wynikające z potrzeb własnych jednostek) obejmowały takie zagadnienia, jak: czas pracy, legalność zatrudnienia, ochrona informacji niejawnych, postępowanie administracyjne, środki prawne wynikające z *ustawy o PIP*, badanie wypadków przy pracy, bhp w budownictwie, wymagania dla maszyn i urządzeń, kontrola zarządcza, zamówienia publiczne, odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych oraz odpowiedzialność Skarbu Państwa za szkodę wyrządzoną przez funkcjonariuszy państwowych, instrukcja kancelaryjna, archiwizacja, zasady i tryb przekazywania materiałów archiwalnych do archiwów państwowych.

Szkoleniami wewnętrznymi oraz szkoleniami realizowanymi przez poszczególne jednostki organizacyjne PIP w 2012 r. (we współpracy z innymi jednostkami, instytucjami i organami) objęto około 2,2 tys. pracowników. Ponadto 539 pracowników ze wszystkich jednostek organizacyjnych PIP wzięło udział w **szkoleniach zewnętrznych, sympozjach, konferencjach, seminariach i naradach instruktazowych** (m.in. współfinansowane ze środków UE spotkanie szkoleniowe z przedstawicielami Straży Granicznej i PIP, cykl szkoleń w ramach projektu „Prawa migrantów w praktyce” koordynowany przez Międzynarodową Organizację do Spraw Migracji – IOM Polska i realizowany we współpracy MSW i PIP; szkolenia realizowane przez Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”). Część szkoleń organizowanych dla pracowników PIP była wynikiem umów na dostarczenie określonych produktów i usług (np. szkolenia informatyczne dotyczące programu Tachoscan Control PIP, poczty elektronicznej, systemu antywirusowego).

Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu, tak jak w latach ubiegłych, realizował zadania wynikające z harmonogramu aplikacji inspektorskich, planu szkoleń doskonalących dla pracowników PIP i planu szkoleń dla partnerów społecznych. Oprócz tego, realizując zadanie polegające na upowszechnianiu wiedzy i informacji, a także doradztwie w zakresie ochrony pracy, przeprowadził w roku sprawozdawczym 38 szkoleń dla partnerów zewnętrznych, w których wzięło udział łącznie ponad 1,1 tys. osób (pracodawcy, pracownicy służby bhp, rzeczoznawcy ds. bhp i ergonomii, pracownicy działów kadr i służb personalnych oraz społeczni inspektorzy pracy).

Szkolenia te były prowadzone przez inspektorów pracy (m.in. specjalistów z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa pracy, ochrony zdrowia, wypadków przy pracy oraz przedstawicieli innych zawodów – lekarzy, psychologów) z wykorzystaniem autorskich programów opracowanych w OS PIP.

2. Informatyzacja PIP

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi systematyczne prace, których celem jest wspieranie działalności urzędu narzędziami informatycznymi. Ze względu na skromność środków przyznanych w budżecie PIP dotychczasowe zakupy sprzętu informatycznego pozwalały głównie na zaspokojenie najpilniejszych potrzeb.

Należy zaznaczyć, że w roku 2010 rozpoczęto budowę jednolitej struktury sieciowo-systemowo-serwerowej będącej podstawą realizacji kolejnych projektów. W roku sprawozdawczym rozstrzygnięto przetarg na **budowę sieci rozległej dla PIP**. Budowa nowej sieci rozległej PIP WAN zostanie zakończona w 2013 r. Jej struktura oparta jest na 64 węzłach bezpieczeństwa połączonych między sobą szyfrowanymi kanałami VPN (z zapewnieniem bezpiecznego dostępu do Internetu).

Przygotowując się do kolejnych prac z zakresu IT oraz do realizacji wytycznych określonych we właściwych przepisach – PIP przyjęła pewien horyzont czasowy dla działań służących wsparciu informatycznemu urzędu przy wypełnianiu zadań ustawowych.

Formalnie kwestie te określone zostały w *Planie informatyzacji PIP na lata 2011–2013*, który obejmuje między innymi:

- zbudowanie wortalu PIP opartego o system zarządzania treścią (CMS), w podziale na portal internetowy i portal intranetowy;

- wymianę przestarzałego systemu poczty elektronicznej.

W roku 2012 podjęto decyzję o ogłoszeniu dwóch postępowań o udzielenie zamówienia publicznego: na system poczty elektronicznej oraz budowę Wortalu. Pierwsze z nich zostało rozstrzygnięte i w 2012 r. wdrożono w Państwowej Inspekcji Pracy **nowy system poczty elektronicznej**.

Wortal będzie nowoczesnym narzędziem komunikacji zarówno z interesantami zewnętrznymi (Internet), jak i wewnątrz PIP (intranet). Zaznaczyć należy, że z bogatych zasobów strony internetowej PIP będą mogły korzystać także osoby z dysfunkcjami słuchu i wzroku.

Przetarg na budowę Wortalu nie został jednak rozstrzygnięty z powodu niezgodności złożonych ofert ze specyfikacją istotnych warunków zamówie-

nia – postępowanie zostało unieważnione. Kolejne postępowanie ogłoszono w końcu grudnia 2012 r.

Ponadto opracowane zostały założenia do budowy **zintegrowanego systemu wspomagającego zarządzanie** (rozbudowany system finansowo-księgowy).

Dodatkowo należy podkreślić, że stała dbałość o bezpieczeństwo i niezawodność infrastruktury i systemów teleinformatycznych jest niezbędnym elementem procesu informatyzacji PIP. Przejawia się ona m.in. w systematycznym podnoszeniu poziomu **bezpieczeństwa informacji** przetwarzanych w systemach IT. Temu celowi poświęcone były szkolenia pracowników PIP, w tym z obsługi, konfiguracji i rozwiązywania problemów serwerów Windows 2008 oraz z zakresu bezpieczeństwa informacji.

Zwiększonej ochronie zasobów PIP służy również zakupiony w 2012 r. nowy system antywirusowy.

IX.

WSPÓŁPRACA
KRAJOWA
I MIĘDZYNARO-
DOWA



1. Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy

W roku sprawozdawczym ważną płaszczyzną realizacji ustawowych zadań inspekcji była współpraca z **organami władzy, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy oraz innymi instytucjami** działającymi w sferze ochrony pracy, a także **instytutami badawczymi**. Przyjęte w 2012 r. przez urząd priorytety w tym zakresie wynikały w szczególności z zadań ujętych w Programie działania PIP,

jak również z zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, sejmowych Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny. Współpraca ukierunkowana była na doskonalenie przepływu i wykorzystywania informacji posiadanych przez poszczególne urzędy i instytucje, a w szczególności służyła rozwiązaniu bieżących problemów ochrony pracy – poprzez wspólne reagowanie na sygnały o naruszaniu przepisów prawa.

Państwowa Inspekcja Pracy w roku sprawozdawczym **zawiadomiła** właściwe organy i urzędy o wynikach 11,3 tys. kontroli. Ponadto **na wniosek** zainteresowanych stron przeprowadzono 3 tys. kontroli, a **wspólnie** z innymi organami – 366.

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		
	2012	2011	2010	2012	2011	2010	2012	2011	2010
Rok									
Organy władzy wykonawczej	0	2	0	146	128	98	271	265	223
Samorząd terytorialny	2	15	11	241	138	176	1 281	1 501	1 492
Najwyższa Izba Kontroli	0	0	1	3	3	6	2	1	9
Wyższy Urząd Górniczy	2	5	8	5	0	2	5	11	19
Urząd Dozoru Technicznego	4	35	79	9	8	13	964	866	817
Państwowa Inspekcja Sanitarna	9	23	22	247	265	307	255	250	300
Inspekcja Ochrony Środowiska	13	3	2	17	13	16	43	35	46
Państwowy nadzór budowlany	11	32	32	27	26	43	306	1 009	1 746
Inspekcja Transportu Drogowego	0	0	1	9	4	6	29	32	36
Państwowa Straż Pożarna	11	24	17	10	7	16	98	115	131
Policja	90	136	153	241	283	266	284	385	363
Prokuratura	5	5	7	72	85	105	362	443	547
Urzędy celne	1	10	7	191	120	94	2	7	6
Straż Graniczna	92	155	151	43	34	53	157	92	65
Urzędy pracy	0	1	0	531	441	461	244	333	383
ZUS	0	3	9	201	186	155	1 092 +263*	1 151 +233*	1 342 +282*
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	1	4	0	1 775**	1 920**	1 347**

Źródło: dane PIP

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

** zawiadomienia kierowane przez PIP zgodnie z *ustawą o systemie oceny zgodności*

W dniu 13 grudnia 2012 r. **Sejm Rzeczypospolitej Polskiej** na plenarnym posiedzeniu rozpatrzył i przyjął **Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2011 r.**

KOMISJE SEJMOWE I SENACKIE

Główny Inspektor Pracy oraz pracownicy PIP wzięli udział w **15** posiedzeniach **sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, w trakcie których przedstawione zostały materiały związane z realizacją ustawowych zadań urzędu, tj.: **Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 r.**, wyniki działalności kontrolnej PIP w zakresie **wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**, a także informacja dotycząca **działalności agencji zatrudnienia**, w tym przestrzegania przez nie przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, na podstawie wyników kontroli legalności zatrudnienia w latach 2008–2011.

Na forum Komisji zaprezentowane zostały również wyniki **trzyletniej kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki i poślizgnięcia”** oraz wyniki **wieloletniego programu zapobiegania negatywnym skutkom stresu i innych czynników psychospołecznych w miejscu pracy**. Ponadto Komisja wysłuchiwała informacji nt. **oceny zagrożeń stwarzanych przez amoniakalne instalacje chłodnicze** w różnych branżach oraz informacji nt. skuteczności **postępowań karnych** wszczętych po zawiadomieniach prokuratury przez inspekcję pracy w 2011 r. Przedmiotem obrad Komisji był również materiał poświęcony **skuteczności realizacji funkcji kontrolnych PIP** w aspekcie obowiązujących przepisów prawnych.

Kierownictwo PIP uczestniczyło w posiedzeniach **sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których rozpatrzono i zaopiniowano dla Komisji Finansów Publicznych **sprawozdania z wykonania budżetu państwa** za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2011 r. wraz z analizą NIK w zakresie części budżetowej 12 oraz **rządowy projekt ustawy budżetowej na rok 2013** – część budżetowa 12.

Ponadto kierownictwo urzędu wzięło udział w dwóch **wspólnych posiedzeniach Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny**. Podczas pierwszego posiedzenia **pozytywnie** rozpatrzone zostało **Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2011 r.** wraz ze stanowiskiem Rady Ochrony Pracy. Nato-

miast drugie posiedzenie poświęcone było rozpatrzeniu poselskiego **projektu ustawy o zmianie ustawy o PIP** oraz niektórych innych ustaw.

Przedstawiciele PIP uczestniczyli w **26** posiedzeniach **innych sejmowych komisji, podkomisji i komisji nadzwyczajnych**, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, a także w **4** posiedzeniach **komisji senackich**.

RADA OCHRONY PRACY

W 2012 r. odbyło się 13 posiedzeń plenarnych **Rady Ochrony Pracy** z udziałem Głównego Inspektora Pracy oraz jego zastępców, podczas których przedstawione zostały opracowania dotyczące wyników działalności PIP.

Członkom Rady zostały zaprezentowane takie materiały, jak:

- sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2011 r.;
- program działania PIP na 2013 r. oraz plan długofalowy na lata 2013–2015;
- analiza i ocena kontroli związanych z problematyką prac wykonywanych w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze;
- przestrzeganie przepisów prawa z zakresu ubezpieczeń społecznych;
- edukacja i szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- programy poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie oraz ich realizacja;
- problemy bezpieczeństwa i higieny w szkołach i uczelniach;
- stan przestrzegania przepisów prawa pracy;
- stan warunków pracy w górnictwie;
- przestrzeganie przepisów prawa pracy w placówkach ochrony zdrowia;
- kampanie informacyjne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zdrowie psychiczne w środowisku pracy.

Bardzo istotne znaczenie dla metod i form działania PIP mają **zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy** zawarte w szczególności w stanowiskach odnoszących się do sprawozdań z działalności inspekcji. Wszystkie zalecenia sformułowane w *Stanowisku Rady Ochrony Pracy z dnia 10 lipca 2012 r. w sprawie Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2011 r.* zostały uwzględnione zarówno w bieżących działaniach urzędu, jak i w planach pracy na kolejne lata.

W 2012 r. kontynuowano działania związane z realizacją *Porozumienia z dnia 4 grudnia 2003 r.*

między Głównym Inspektorem Pracy i Prokuratorem Krajowym w sprawie **współdziałania organów Państwowej Inspekcji Pracy i Prokuratury Rzeczypospolitej Polskiej**.

W ramach tej współpracy:

- przeprowadzano kontrole na wniosek prokuratury;
- informowano prokuraturę o wynikach kontroli, przekazując dokumentację pokontrolną;
- odbywały się spotkania kierownictw okręgowych inspektoratów pracy z przedstawicielami prokuratur apelacyjnych i okręgowych, w czasie których omawiano kwestie: sposobu dokumentowania przez inspektorów pracy czynności dokonywanych w trakcie badania wypadków przy pracy; aktywności dowodowej inspektorów pracy w postępowaniu karnym; doręczania inspektorom pracy zarządzeń i postanowień w sprawach, w których kierowali zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa; sposobu doręczania inspektorom pracy pism organów ścigania;
- organizowano wspólne szkolenia prokuratorów i inspektorów pracy, a ponadto szkolenia dla inspektorów pracy prowadzone przez prokuratorów oraz szkolenia dla prokuratorów prowadzone przez inspektorów pracy;
- odbywały się regularne spotkania upoważnionych przedstawicieli okręgowych inspektoratów pracy z prokuratorami prokuratur okręgowych, pełniącymi funkcje koordynatorów ds. współpracy z Państwową Inspekcją Pracy; w trakcie tych spotkań omawiane były zagadnienia interpretacyjne dotyczące przepisów prawa karnego materialnego i procesowego, a także problemy z zakresu bieżącej współpracy.

Doskonaleniu współdziałania z przedstawicielami **wymiaru sprawiedliwości** służyły specjalistyczne szkolenia dla pracowników PIP prowadzone przez sędziów. Ponadto inspektorzy PIP, realizując ustawowe kompetencje, brali udział w rozprawach sądowych w charakterze oskarżycieli publicznych lub świadków; udostępniali również sądom dokumentację pokontrolną do wykorzystania w toczących się postępowaniach.

W okresie sprawozdawczym **Główny Inspektor Pracy i Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych zawarli porozumienie**, w którym określili zasady współpracy urzędów w celu poprawy skuteczności działań na rzecz przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych w stosunkach pracy.

W ramach dotychczas zawartych porozumień, Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała w 2012 r. współdziałanie z organami nadzoru i kontroli warunków pracy. Współpraca polegała na wzajemnym przekazywaniu informacji, podejmowaniu działań interwencyjnych, wspólnych kontrolach przeprowadzanych w związku ze zgłaszanymi skargami i sygnałami wskazującymi na możliwość naruszania przepisów prawa pracy. Wymierne efekty przyniosły również wspólne przedsięwzięcia prewencyjne i promocyjne, a w szczególności różnego rodzaju kampanie, konkursy, seminaria, konferencje, narady oraz szkolenia.

W ramach realizacji porozumienia zawartego z inspekcją **nadzoru budowlanego**, inspektorzy PIP współuczestniczyli w 2012 r. w nadzorze nad największymi inwestycjami na poziomie regionalnym, tj. budową przeprawy mostowej przez Wisłę w Toruniu oraz Trasy Uniwersyteckiej w Bydgoszczy.

Przedstawiciele inspekcji pracy wraz z **przedstawicielami straży pożarnej, policji, państwowego nadzoru budowlanego i inspekcji sanitarnej** brali udział w nadzorowaniu robót wykończeniowych Stadionu Narodowego. Prowadzone były wspólne kontrole z **policją i strażą graniczną**, dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców przy realizacji inwestycji związanych z EURO 2012. Wspólne kontrole – z przedstawicielami **straży pożarnej i inspektorami ochrony środowiska** – wiązały się z kolei z realizacją działań ukierunkowanych na poprawę bezpieczeństwa pracy w wybranych zakładach branży naftowej.

W 2012 r. przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w seminaryjnych posiedzeniach związanych z odbiorami projektów badawczo-rozwojowych, realizowanych przez **Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy** w ramach drugiego etapu programu wieloletniego pod nazwą „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”. Tematy seminariów w większości dotyczyły metod oceny i ograniczania zagrożeń w środowisku pracy.

W ramach współpracy z **Wojskowym Instytutem Technicznym Uzbrojenia (WITU)** zorganizowano, w Głównym Inspektoracie Pracy, spotkanie mające na celu wymianę doświadczeń dotyczących nadzoru rynku nad wyrobami pirotechnicznymi (klasy T1) oraz pozostałymi wyrobami pirotechnicznymi (klasy P1). W spotkaniu uczestniczył kierownik Ośrodka Certyfikacji wyrobów z WITU oraz inspektorzy pracy prowadzący kontrole w zakresie wymagań zasadniczych dla wyrobów pirotechnicznych.

Szczegółowe informacje nt. współpracy PIP z innymi organami i instytucjami przy realizacji zadań przewidzianych w planie pracy na rok 2012 – zawarte zostały w **rozdziałach IV i V Sprawozdania**.

2. Współpraca międzynarodowa

W 2012 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała zobowiązania wynikające z przynależności Polski do Unii Europejskiej, w tym również w zakresie wdrażania **europejskiej strategii bezpieczeństwa i ochrony pracy na lata 2007–2012**, przy uwzględnieniu „Wspólnych zasad dla inspekcji pracy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy”, sformułowanych przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) oraz tzw. strategii lizbońskiej, wyznaczającej w tym zakresie priorytetów działania i określającej wkład inspekcji poszczególnych państw członkowskich.

Równolegle realizowana była współpraca z partnerami zagranicznymi na poziomie centralnym i regionalnym.

Współpraca z instytucjami międzynarodowymi

• Komitet Wyższych Inspektorów Pracy

Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), skupiający szefów inspekcji pracy państw UE/EOG, zapewnia forum do dyskusji, wymiany doświadczeń i uzgadniania **działań wspólnotowych na rzecz poprawy stanu ochrony pracy**.

Członkostwo w Komitecie Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) wiąże się z udziałem przedstawicieli kierownictwa PIP w dwóch posiedzeniach plenarnych Komitetu w krajach sprawujących prezydencję w Unii Europejskiej – w 2012 r. były to Dania i Cypr.

W maju 2012 r., w Kopenhadze, odbyło się **62 posiedzenie Komitetu SLIC**, w którym uczestniczyła delegacja PIP. Dzień Tematyczny zorganizowany został pod hasłem „W jaki sposób inspekcje pracy mogą udowodnić efektywne wykorzystanie środków w czasach kryzysu gospodarczego”. Konferencja poświęcona była wymianie doświadczeń i *dobrych praktyk* służących zwiększeniu skuteczności działań urzędów inspekcji pracy UE w dobie kryzysu gospodarczego. Ponadto, w czasie plenarnego spotkania SLIC w Kopenhadze, Komitet zdecydował o utworzeniu nowej Grupy Roboczej: **ds. Przeglądu Działania SLIC** – w celu oceny pro-

gramu wymiany inspektorów pracy, krajowych raportów inspekcji pracy oraz usprawnienia działań na rzecz obecności SLIC w przestrzeni publicznej.

Polska zgłosiła swój akces do tej grupy.

W drugiej połowie 2012 r. odbyło się w Nikozji **63 Posiedzenie Plenarne SLIC** oraz Dzień Tematyczny pn. „Ergonomia w miejscu pracy”. W obradach uczestniczył Główny Inspektor Pracy. Komitet przyjął plan pracy na lata 2013–2015. Wśród priorytetów znalazły się promocja problematyki bhp, optymalizacja działań kontrolnych oraz doskonalenie metod oceny wyników pracy inspekcji.

Ponadto przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy zaangażowani byli w działania **Grup Roboczych SLIC**:

- ✓ ds. Transgranicznego Egzekwowania Przepisów BHP,
- ✓ ds. Strategii BHP na lata 2013–2020,
- ✓ ds. Egzekwowania Prawa Wspólnotowego
- ✓ oraz ds. Dyrektywy Maszynowej (MACHEx).

W roku sprawozdawczym krajowy koordynator **Europejskiej sieci wymiany informacji CIRCA KSS** (przedstawiciel PIP) uczestniczył w szkoleniu w Luksemburgu. Tematyka szkolenia, poza kwestiami związanymi z funkcjonowaniem sieci KSS, obejmowała zasady korzystania z nowej platformy internetowej Komisji Europejskiej pod nazwą CIR-CABC, służącej do wymiany informacji pomiędzy europejskimi inspekcjami, jak również umożliwiającą rozwiązywanie problemów i dzielenie się *dobrymi praktykami*.

Przedstawicielka Głównego Inspektoratu Pracy uczestniczyła w Luksemburgu w spotkaniu przygotowawczym **Grupy Roboczej SLIC ds. oceny hiszpańskiej Inspekcji Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**. Następnie wzięła udział w wizycie studyjnej Zespołu Oceniającego SLIC, której celem było dokonanie okresowej oceny systemu inspekcji pracy w Hiszpanii, w aspekcie realizowania przez tamtejsze służby inspekcyjne przyjętych przez SLIC „Wspólnych zasad dla inspekcji pracy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy”.

W roku sprawozdawczym przedstawiciele PIP uczestniczyli również w stałych inicjatywach centralnych o tematyce technicznej, tj. w spotkaniach **Grup Roboczych i Grup Współpracy Administracyjnej (ADCO)** ds. dyrektywy o środkach ochrony indywidualnej (89/686/EWG), dyrektywy maszynowej (2006/42/WE) oraz dyrektywy o prostych zbiornikach ciśnieniowych (87/404/EWG) i urządzeniach ciśnieniowych (97/23/WE).

Wzorem poprzednich lat, Państwowa Inspekcja Pracy przystąpiła do **programu wymiany**

inspektorów realizowanego przez SLIC i finansowanego ze środków Komisji Europejskiej. W roku 2012 udało się przeprowadzić wymianę z trzema zagranicznymi inspekcjami pracy:

- ✓ Duńskim Urzędem Środowiska Pracy;
- ✓ Dyrekcją Generalną ds. Pracy we Francji
- ✓ oraz Urzędem Inspekcji Pracy Republiki Czeskiej.

W celu dalszego poznawania **dobrych praktyk** służb inspekcyjnych i instytucji innych państw w obszarze **kontroli legalności zatrudnienia**, a także w celu usprawnienia współpracy administracyjnej pomiędzy państwami członkowskimi w zakresie stosowania dyrektywy 96/71/WE – przedstawiciel PIP kontynuował pracę w **Komitecie Ekspertów ds. Delegowania Pracowników** (utworzonym 4 lata temu przy Komisji Europejskiej). Ponadto eksperci PIP uczestniczyli w spotkaniu szkoleniowym nt. obsługi modułu delegowania pracowników w ramach *Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI)*, które odbyło się w Brukseli.

Tematem przewodnim XVI spotkania **Międzynarodowej Sieci Instytutów Szkoleniowych w Dziedzinie Pracy (RIIFT)** była „Rola instytucji szkoleniowych w promowaniu zasad równości w pracy i sprawiedliwości społecznej”. Podczas spotkania w Tunisie delegacja Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy, zrzeszonego w sieci RIIFT, zaprezentowała działania naszego urzędu oraz działalność szkoleniową OS PIP. Zainteresowanie uczestników wzbudziły zwłaszcza przedstawione przez polską delegację osiągnięcia PIP w realizacji programów prewencyjnych, takich jak kampania pn. „Poznaj swoje prawa w pracy”.

Współpraca z inspekcjami poszczególnych krajów UE/EOG

W Luksemburgu, w ramach realizacji zadań wynikających z zawartych na poziomie centralnym porozumień o współpracy, odbyło się **spotkanie trójstronne przedstawicieli służb inspekcyjnych z Polski, Belgii i Luksemburga**. Celem spotkania było omówienie współpracy pomiędzy instytucjami łącznikowymi, zgodnie z dyrektywą 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Główny Inspektorat Pracy gościł oficjalną delegację Państwowej Inspekcji Pracy **Republiki Słowackiej**. Spotkanie, oprócz wymiany doświadczeń

z zakresu działalności prewencyjnej, legalności zatrudnienia oraz metodologii budowania planów działań, stworzyło okazję do podjęcia rozmów nt. aktualizacji porozumienia o współpracy zawartego w 2008 r. (nowe porozumienie definiujące zasady rozszerzonej współpracy zostało podpisane w lutym 2013 r.).

Podczas oficjalnej wizyty kierownictwa PIP w Wilnie, w siedzibie litewskiej inspekcji pracy, podpisany został aneks do protokołu o współpracy (zawartego w 2005 r.), rozszerzający zakres wzajemnych działań dot. wymiany informacji o pracownikach delegowanych oraz wdrażania dyrektyw UE w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego.

Na spotkaniu z przedstawicielami **finlandzkiego Ministerstwa Spraw Socjalnych i Zatrudnienia**, zorganizowanym w Głównym Inspektoracie Pracy, omówiono m.in. doświadczenia inspekcyjne związane z nadzorem zakładów wykorzystujących nanotechnologie oraz współpracę w ramach instytucji łącznikowych.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy umocniła również kontakty z **partnerem niemieckim** – Federalną Dyrekcją ds. Finansów West. W Kolonii odbyło się robocze spotkanie poświęcone ustaleniu zasad współpracy.

Podjęto również starania zmierzające do zawarcia w następnym roku (tj. 2013) porozumienia o współpracy z **francuskimi służbami inspekcyjnymi**.

W ramach kontaktów międzynarodowych na **szczeblu regionalnym**, przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku złożyli wizytę w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w **Oslo**, w celu zapoznania się ze specyfiką programów prewencyjnych norweskiej inspekcji.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze kontynuował współpracę z partnerem niemieckim, m.in. biorąc udział w konferencji pn. „Polsko-Niemiecki Dialog: Ochrona Pracy”, zorganizowanej przez **Krajowe Biuro Ochrony Pracy Landu Brandenburgii** (AAS Cottbus), która dotyczyła obciążeń i zdrowia pracowników w procesie pracy oraz współdziałania inspekcji pracy w Polsce i Brandenburgii. Okręg zaangażował się również w projekt transgraniczny pn. „Przejrzyste warunki pracy po obu stronach Odry”, zorganizowany przez **Biuro Kooperacji Nauki i Świata Pracy (KOWA)** przy Uniwersytecie Europejskim VIADRINA we Frankfurcie nad Odrą.

Delegację **Państwowej Inspekcji Republiki Litewskiej** Okręgów Alytus i Marijampole zaprosił Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku. Celem

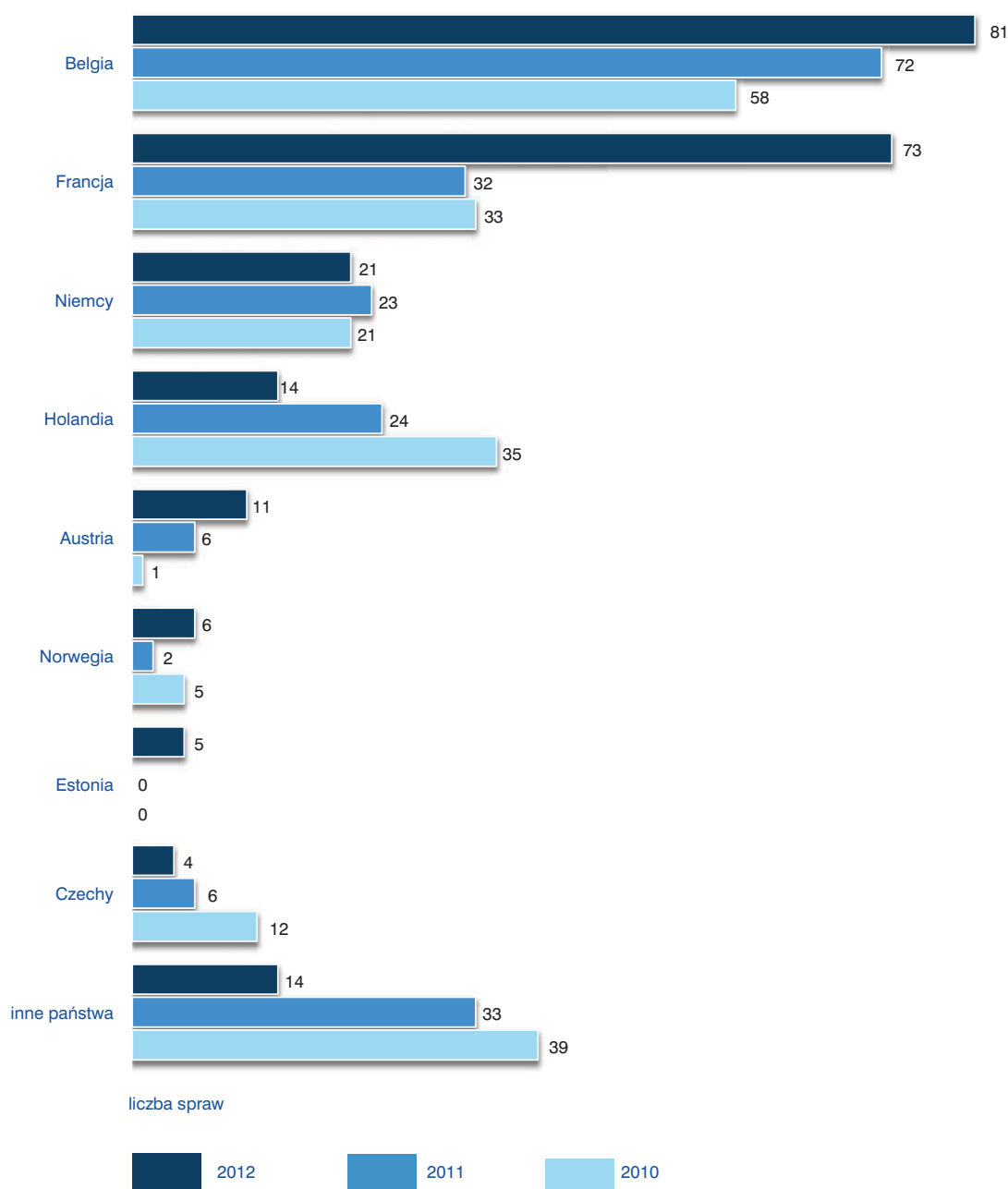
było zapoznanie litewskich inspektorów pracy z działalnością kontrolno-nadzorczą PIP. Zorganizowano wizytację zakładów pracy różnych branż i przy tej okazji konfrontowano doświadczenia kontrolne i prewencyjne.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie zorganizował roboczą wizytę delegacji **Inspekcji Pracy Republiki Słowackiej** z Generalnym Inspektorem Pracy na czele. Omówiono kwestie wspólnych

inicjatyw dot. przeciwdziałania nielegalnej pracy. Ponadto, delegacja inspektorów pracy z tego OIP przebywała w OIP w **Koszycach** w celu zbadania przyczyn katastrofy budowlanej wiaduktu na budowanej autostradzie D1 w okolicach Levoczy.

W ramach realizacji zadań **instytucji łącznikowej** (liaison office) współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z urzędami państw członkowskich UE/EOG – odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami

Wykres 80. Wymiana informacji z urzędami państw członkowskich UE/EOG



Źródło: dane PIP

mi pracy i zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na ich terytorium, na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim – objęła:

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

Wymiana informacji pomiędzy PIP a instytucjami łącznikowymi z innych państw obszaru UE/EOG objęła w 2012 r. **229 spraw** (w 2011 r. – 198, w 2010 r. – 204). Państwowa Inspekcja Pracy współpracowała łącznie z 16 krajami, w tym z 15 państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz z 1 krajem Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącym do UE (Norwegią). Najbardziej intensywna wymiana informacji była prowadzona z Belgią, Francją i Niemcami.

W roku sprawozdawczym polska inspekcja pracy przekazała – do właściwych urzędów państw członkowskich UE/EOG w ramach realizacji zadań instytucji łącznikowej – **32 sprawy z zakresu zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego** (w 2011 r. – 33, w 2010 r. – 54). Ponadto do właściwych urzędów państw członkowskich przekazano **32 sprawy niedotyczące pracowników delegowanych** (w 2011 r. – 48, w 2010 r. – 60).

W okresie sprawozdawczym zakończono również **39 spraw zapoczątkowanych w 2011 r.**, w tym: 16 spraw w zakresie współpracy z Belgią, 10 spraw – z Niemcami i 4 sprawy – z Francją.

Od 16 maja 2011 r. Państwowa Inspekcja Pracy bierze udział w pilotażowym projekcie dot. elektronicznego *Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI)*, służącego 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 w tym zakresie, uczestniczy w wymianie informacji za

pośrednictwem **Systemu IMI**. W 2012 r. współpraca ta objęła łącznie **152 sprawy**, w tym 148 spraw nadesłanych przez właściwe organy z innych państw UE/EOG oraz 4 sprawy skierowane przez PIP. Najwięcej spraw poprzez System IMI przesłały do polskiej inspekcji pracy organy właściwe z: Francji (69), Belgii (54) i Austrii (9). PIP skierowała do swoich zagranicznych partnerów 4 wnioski, po jednym do Austrii, Belgii, Estonii i Finlandii.

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

Państwo/wnioskodawca	Liczba wniosków
Francja	69
Belgia	54
Austria	9
Estonia	4
Niemcy	3
Norwegia	3
Holandia	2
Dania	1
Włochy	1
Słowacja	1
Luksemburg	1

Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że System IMI usprawnił wymianę informacji na temat delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. System ten zdecydowanie skraca czas oczekiwania na odpowiedź, posiada również funkcjonalności służące likwidacji bariery językowej. Pozytywnie należy ocenić także elastyczność systemu (w szczególności możliwość zadawania innych pytań niż zawarte w zestawach oraz możliwość przysyłania dokumentów). Łatwość sporządzania wniosków w Systemie IMI przyczyniła się do zwiększenia – w porównaniu z ubiegłymi latami – liczby spraw objętych współpracą z innymi państwami UE/EOG.

Udział w międzynarodowych projektach, konferencjach i seminariach

Przedstawiciele PIP uczestniczyli w międzynarodowej **konferencji poświęconej problematyce delegowania pracowników tymczasowych w UE**, która odbyła się w Strasburgu oraz w **warsztatach pod hasłem „Rzeczywistość delegowania”**,

zorganizowanych w Brukseli przez Europejską Federację Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW). W warsztatach wzięli udział przedstawiciele Komisji Europejskiej, związków zawodowych i organizacji pracodawców działających w sektorze budownictwa, a także przedstawiciele publicznych organów kontrolnych.

Zgodnie z zaleceniem ROP, podjęto także inicjatywy mające na celu **ochronę pracowników z Polski, kierowanych do pracy za granicą** za pośrednictwem agencji zatrudnienia, w tym także pracowników tymczasowych, w szczególności świadczących pracę u pracodawców użytkowników na terenie Królestwa Holandii. Przedstawiciele PIP uczestniczyli m.in. w **międzynarodowym seminarium** pn. „**Polscy migranci zarobkowi 29+ w Holandii**” zorganizowanym w warszawskiej Ambasadzie Królestwa Holandii oraz w XXII sesji Konferencji Utrechckiej, zrealizowanej w Warszawie.

W ramach działań na rzecz ochrony pracowników z Polski zatrudnionych poza granicami kraju, w Ministerstwie Pracy Królestwa Danii w Kopenhadze odbyło się **spotkanie grupy eksperckiej** – powołanej spośród przedstawicieli Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Spraw Zagranicznych, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ambasady RP w Kopenhadze oraz Państwowej Inspekcji Pracy – z pracownikami **duńskich organów administracji pracy**. Natomiast w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie miało miejsce spotkanie z przedstawicielami BATKARTELLET – Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Budowlanych, Budownictwa i Leśnictwa Królestwa Danii.

W trakcie Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO w Poznaniu, Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała **międzynarodową konferencję** pn. „**Ocena ryzyka zawodowego w zakresie czynników psychospołecznych a wypadki przy pracy**”, wraz z **warsztatami** „Zarządzanie ryzykiem w zakresie czynników psychospołecznych w pracy”. Omawiano m.in. doświadczenia PIP związane z realizacją programów prewencyjnych poświęconych tej problematyce.

Z inicjatywy **luksemburskich służb inspekcyjnych**, na terenie Wielkiego Księstwa Luksemburga zorganizowana została **kontrola** – o charakterze międzyresortowym i międzynarodowym – w **sektorze budowlanym**, w związku z nasilającym się w tym kraju zjawiskiem dumpingu socjalnego.

W wydarzeniu uczestniczyli inspektorzy z Okręgowych Inspektoratów Pracy w Łodzi i Wrocławiu.

W zakresie inicjatyw mających na celu **ochronę praw cudzoziemców świadczących pracę w Polsce**, Państwowa Inspekcja Pracy – we współpracy z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych oraz Międzynarodową Organizacją ds. Migracji – realizowała zadania związane z projektem „**Prawa migrantów w praktyce**” (współfinansowanym z Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich).

Przedstawiciel PIP uczestniczył także w V Konferencji Krajowego Punktu Kontaktowego Europejskiej Sieci Migracyjnej Luksemburga pt.: „**Polityki migracyjne a rodziny przemieszczające się**”, zorganizowanej w stolicy Wielkiego Księstwa.

Temat **mobilności pracowników oraz zatrudniania młodzieży** zdominował obrady dorocznej konferencji Nadbałtyckiego Forum do Spraw Pracy (Baltic Sea Labour Forum – BSLF), która odbyła się, z udziałem pracownika PIP, w Hamburgu.

Pod kątem problematyki **zatrudnienia transgranicznego**, polska inspekcja kontynuowała współpracę z francuskim Instytutem Pracy, Zatrudnienia, Kształcenia Zawodowego i Dialogu Społecznego (INTEFP), realizując projekt „**Delegowanie w Europie. Rozwinięcie współpracy między organami publicznymi i partnerami społecznymi**”. Głównym założeniem tej inicjatywy jest udział przedstawicieli partnerskich instytucji w warsztatach sektorowych w dziedzinie budownictwa i rolnictwa w roku 2013.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy zaangażowana była również w **projekt twinningowy**, przeznaczony dla inspektorów pracy, przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Opieki Socjalnej **Republiki Azerbejdżanu** oraz organizacji partnerów społecznych w tym kraju. Projekt, którego celem było zapoznanie się z europejskim podejściem do metodyki pracy inspekcyjnej, obejmował wizytę delegacji azerskiej w Ośrodku Szkoleniowym PIP we Wrocławiu, spotkanie podsumowujące w Baku, a także konferencję zamykającą pn. „**Wsparcie dla Służb Państwowej Inspekcji Pracy w Azerbejdżanie w zakresie poprawy bhp**” (także w Baku).

Państwowa Inspekcja Pracy brała również udział w **kampanii SLIC ukierunkowanej na ocenę zagrożeń psychospołecznych**. Informacje na ten temat zawiera **rozdział VII Sprawozdania**.

X.

OCENA
ROZWIĄZAŃ
PRAWNYCH,
WNIOSKI
LEGISLACYJNE
ORAZ
OPINIOWANIE
PROJEKTÓW
AKTÓW
PRAWNYCH

1. Ocena rozwiązań prawnych

**Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r.
o działalności leczniczej
(Dz. U. z 2013 r. poz. 217)
– w zakresie stosowania przepisów:
art. 17 ust. 4, art. 93–99 oraz art. 214**

● Art. 17 ust. 4

Artykuł 17 ust. 4 ustawy nakłada na kierowników podmiotów leczniczych obowiązek przekazywania (raz na kwartał) Państwowej Inspekcji Pracy oraz właściwym organom samorządu zawodów medycznych informacji o liczbie osób, które wykonują zawód medyczny na podstawie umów cywilnoprawnych albo jako praktykę zawodową, z którą podmiot leczniczy zawarł umowę cywilnoprawną. Jak wskazano w przepisie, jego celem jest monitorowanie przestrzegania przepisów prawa pracy.

Przepis nie określa, w jakiej formie powinna zostać przekazana przedmiotowa informacja (forma pisemna nie została zastrzeżona przez ustawodawcę). Nie wskazuje też, na czym ma polegać „monitorowanie przestrzegania przepisów prawa pracy”, które nie zostało uregulowane w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*. Ponadto unormowanie nie określa precyzyjnie adresata informacji, nakazując przesłanie jej do Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z art. 17 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, organami PIP są Główny Inspektor Pracy, okręgowi inspektorzy pracy oraz inspektorzy pracy, działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy. Niestety przepis nie wskazuje, który z nich jest właściwym adresatem informacji. W konsekwencji wysłanie informacji do któregośkolwiek z organów czyni zadość warunkom określonym w art. 17 ust. 4 *ustawy o działalności leczniczej*, ale utrudnia jednocześnie właściwe rejestrowanie i ewentualne wykorzystanie informacji.

Brzmienie przepisu wskazuje, że zobowiązany wypełni dyspozycję normy z art. 17 ust. 4 ww. ustawy, jeśli przekaże wymagane informacje w dowolnie wybranym momencie danego kwartału (po upływie krótkiego czasu mogą one nie być już aktualne). W ocenie inspektorów pracy jest to zbędny obowiązek nałożony na kierowników podmiotów leczniczych. Nie wiadomo, jakim celem miałyby służyć taka informacja, skoro ustawodawca w innym miejscu ustawy dopuszcza możliwość świadczenia przez lekarzy i pielęgniarki pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ocena umów cywilnoprawnych zawartych z osobami fizycznymi musi być dokonywana przez

inspektorów pracy indywidualnie, w kontekście art. 22 § 1 i § 1¹ Kodeksu pracy – w każdym przypadku budzącym wątpliwości, czy taka umowa nie została zawarta w celu obejścia przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę. Liczba umów cywilnoprawnych z osobami fizycznymi nie przesądza o ich sprzeczności z prawem.

W przypadkach zawierania przez podmioty lecznicze umów cywilnoprawnych z osobami wykonującymi zawód medyczny jako praktykę zawodową lekarską lub pielęgniarską, inspektorzy pracy nie mają żadnej możliwości działania nawet gdy stwierdzą, że charakter pracy nosi cechy stosunku pracy. Umowa zawarta z osobą wykonującą indywidualną praktykę zawodową jest umową wiążącą dwa podmioty gospodarcze, przy czym *ustawa o działalności leczniczej* jednoznacznie dopuszcza wykonywanie przez lekarzy/pielęgniarki działalności leczniczej w ramach m.in. indywidualnych praktyk zawodowych (art. 5 ustawy), w tym również wyłącznie w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego na podstawie umowy z tym podmiotem (zgodnie z art. 18 ust. 4 – w odniesieniu do lekarza oraz zgodnie z art. 19 ust. 4 – w odniesieniu do pielęgniarki). Zatem osoba, która prowadzi działalność gospodarczą jako indywidualną praktykę lekarską lub praktykę pielęgniarki, może dochodzić ewentualnych roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy w miejsce stosunku cywilnoprawnego zawartego pomiędzy podmiotami gospodarczymi wyłącznie na drodze sądowej.

W ostatnich latach problemem staje się zawieranie przez duże podmioty lecznicze – głównie szpitale wielospecjalistyczne (zarówno publiczne, jak i niepubliczne) umów o udzielanie świadczeń zdrowotnych na terenie tego podmiotu z mniejszymi podmiotami leczniczymi, niepublicznymi, które podpisują umowy (zazwyczaj cywilnoprawne, głównie umowy zlecenia) z pracownikami szpitala. W rezultacie pracownicy szpitala wykonują – poza czasem pracy wynikającym z zatrudnienia – pracę tego samego rodzaju i w tym samym miejscu na podstawie umowy z innym podmiotem leczniczym. Praktyki tego rodzaju nie są objęte obowiązkiem określonym w art. 17 ust. 4 *ustawy o działalności leczniczej*. W takich przypadkach inspektorzy pracy również nie mają żadnych możliwości prawnego działania.

W związku z powyższym, problem świadczenia pracy przez osoby wykonujące zawody medyczne wymaga działań kompleksowych, polegających na **ustanowieniu regulacji, która ograniczyłaby przypadki opieki nad pacjentem pełnionej przez**

lekarzy, a przede wszystkim pielęgniarki, przez wiele godzin bez odpoczynku – co stanowi zagrożenie zarówno dla tych osób, jak i dla pacjentów.

Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż *ustawa o działalności leczniczej* nie przewiduje żadnych sankcji związanych z niewykonaniem obowiązku wskazanego w art. 17 ust. 4. W takim przypadku inspektorzy pracy nie mogą także zastosować środków prawnych przewidzianych w *ustawie o PIP*.

● Art. 93–99 oraz art. 214

Artykuły 93–99 oraz 214 ustawy stanowią unormowania dotyczące czasu pracy w podmiotach leczniczych. Rozwiązania te, w zasadzie powielając odpowiednie przepisy *ustawy o zakładach opieki zdrowotnej*, nie rozstrzygnęły wątpliwości w zakresie prawidłowego rozliczania czasu pracy pracowników placówek ochrony zdrowia, tym samym aktualne pozostają uwagi zgłaszane na gruncie uprzednio obowiązującej ustawy. Dodatkowo, zawarty w art. 214 przepis przejściowy (zachowujący do 1 lipca 2014 r. tzw. skrócone normy czasu pracy dla niektórych grup pracowników), w powiązaniu z pozostałymi unormowaniami, spowodował pojawienie się nowych wątpliwości.

Od lat podnoszonym problemem jest kwestia nieuregulowania *expressis verbis* normy czasu pracy pracowników administracyjnych; art. 93 ustawy nie pozwala na ustalenie, jaką normę czasu pracy należy zastosować w odniesieniu do tych pracowników. W efekcie część pracodawców zalicza tę grupę zatrudnionych do pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, stosując tym samym normę czasu pracy na poziomie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Inspektorzy pracy, wobec braku odpowiednich przepisów, nie mają możliwości zakwestionowania takich działań.

Nadal zastrzeżenia budzi brak rozwiązań prawnych dotyczących czasu dyżurów lekarzy i innych pracowników z wyższym wykształceniem wykonujących zawód medyczny, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podobnie – przepisy ustawy nie pozwalają na bezsporne ustalenie, czy gotowość do udzielania świadczeń zdrowotnych może naruszać obowiązujące okresy odpoczynku.

Nierozwiązana została kwestia jednoznacznego określenia maksymalnego dopuszczalnego czasu pełnienia dyżuru medycznego. Istnieje również potrzeba jednoznacznego określenia w *ustawie o działalności leczniczej* sposobu ustalania początku 14-dniowego okresu rozliczeniowego, w którym pracodawca powinien udzielić co naj-

mniej 24-godzinnego odpoczynku tygodniowego pracownikowi pełniącemu dyżury medyczne (art. 97 ust. 4 ustawy).

Wydaje się, że **dla usystematyzowania rozwiązań w zakresie czasu pracy konieczne jest sprecyzowanie systemów czasu pracy, w jakich mogą być zatrudniani pracownicy podmiotów leczniczych lub wprowadzenie bezpośredniego odwołania do systemów czasu pracy określonych w Kodeksie pracy**. Obecnie *ustawa o działalności leczniczej* stosuje pojęcia „systemów czasu pracy” i „rozkładów czasu pracy” zamiennie i odmiennie od uregulowań Kodeksu pracy (przykładowo, art. 99 omawianej ustawy odnosi się do „systemu pracy zmianowej”; tymczasem, zgodnie z Kodeksem pracy, praca zmianowa nie jest jednym z systemów czasu pracy i jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy – art. 146 Kodeksu pracy).

Należy także zwrócić uwagę na przepis art. 96 ust. 3 *ustawy o działalności leczniczej*, mający, jak się wydaje, dawać szerokie uprawnienia organom właściwym do sprawowania kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy (a zatem także Państwowej Inspekcji Pracy). Przepis stanowi, że ww. organy mogą, z powodów związanych z bezpieczeństwem lub zdrowiem pracowników a także w celu zapewnienia właściwego poziomu udzielania świadczeń zdrowotnych, zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

Należy jednakże zwrócić uwagę, że Państwowa Inspekcja Pracy nie jest organem właściwym do zajmowania stanowiska w kwestii oceny poziomu udzielanych świadczeń zdrowotnych oraz stanu zdrowia pracowników. Ponadto *ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy* nie przewiduje środka prawnego, za pomocą którego inspektor pracy mógłby zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Także *ustawa o działalności leczniczej* nie wskazuje, w jakiej formie ów zakaz mógłby zostać wydany.

Zatem inspektor pracy może jedynie ograniczać zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, wynikające z naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, stosując środki prawne zgodne z *ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy*. **Z wyżej wskazanych względów inspektorzy PIP nie mają prawnej możliwości działania w zakładanym przez ustawodawcę zakresie.**

Artykuł 214 omawianej ustawy zawiera przepis przejściowy, który w okresie od 1 lipca 2011 r. do

1 lipca 2014 r. ustala skróconą do 5 godzin dobową normę czasu pracy dla pracowników niektórych komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni). Budzi przy tym **wątpliwości** możliwość stosowania w odniesieniu do tych pracowników równoważnego czasu pracy (w którym dobowy wymiar czasu pracy może przekraczać 5 godzin) oraz powierzania im pełnienia dyżurów medycznych.

**Ustawa z dnia 6 września 2001 r.
o transporcie drogowym
(Dz. U. z 2012 r. poz. 1265)**

Z dniem 1 stycznia 2012 r. znowelizowano *ustawę o transporcie drogowym*. Zmiany dotyczyły w szczególności:

- nowych zasad nakładania kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy,
- nowego taryfikatora kar nakładanych na podmioty wykonujące przewóz drogowy, m.in. przez organy PIP w przypadku ujawnienia w czasie kontroli nieprawidłowości w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców wykonujących przewozy drogowe.

Nowe unormowania nie wprowadziły większych zmian w procedurach stosowanych dotąd przez inspektorów pracy – zarówno na etapie postępowania kontrolnego, jak i administracyjnego – związanego z nałożeniem kary pieniężnej.

Odnosząc się do postanowień ustawy w sposób bardziej szczegółowy, należy zwrócić uwagę na następujące przepisy:

● **Art. 93**

W poprzednim stanie prawnym, decyzji o nałożeniu kary pieniężnej nadawany był rygor natychmiastowej wykonalności, a przedsiębiorca krajowy zobowiązany był uiścić nałożoną karę pieniężną w terminie 21 dni od dnia jej wymierzenia. Obecnie karę pieniężną uiszcza się w formie przekazu na właściwy rachunek bankowy w terminie 14 dni od dnia, w którym decyzja o jej nałożeniu stała się wykonalna. Zgodnie natomiast z treścią art. 93 ust. 2 ustawy, decyzja ostateczna o nałożeniu kary pieniężnej podlega wykonaniu po upływie 30 dni od dnia jej doręczenia, pod warunkiem że strona nie wniosła skargi na tę decyzję do właściwego sądu administracyjnego. Wniesienie skargi do wojewódzkiego sądu administracyjnego wydłuża znacznie wykonalność przedmiotowej decyzji o nałożeniu kary pieniężnej. Ten termin wydłuża się do czasu odrzucenia skargi, cofnięcia skargi,

lub wydania przez sąd prawomocnego orzeczenia o oddaleniu skargi.

● **Art. 92b**

Art. 92b ustawy dopuścił możliwość uniknięcia kary pieniężnej za naruszenia przepisów o czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i okresach odpoczynku w sytuacji m.in. zapewnienia prawidłowych zasad wynagradzania, niezawierających składników wynagrodzenia lub premii zachęcających do naruszania przepisów regulujących czas jazdy, przerwy i odpoczynki lub do działań zagrażających bezpieczeństwu ruchu drogowego. Należy przy tym zauważyć, że podobna regulacja funkcjonuje w *ustawie o czasie pracy kierowców* (art. 26). Tak sformułowany przepis jest w praktyce niemożliwy do zweryfikowania przez organy kontrolne. Unormowanie to bywa wykorzystywane, na co w poprzednich latach Państwowa Inspekcja Pracy zwracała już uwagę, przez firmy zatrudniające kierowców w transporcie międzynarodowym. Pracodawcy tworzą swoisty system motywacyjny, zniechęcający pracowników do korzystania ze zwolnień z pracy oraz urlopów wypoczynkowych. Polega on na wypłacaniu diet bądź zryczałtowanych dodatków za liczbę przejechanych kilometrów czy wagę przewiezonego ładunku. Ten sposób rozliczania pracowników, de facto uzależniający wynagrodzenie pracownika – kierowcy od liczby przejechanych kilometrów, bądź wagi przewiezonego ładunku, nie może być skutecznie zakwestionowany przez inspektora pracy. Nie ma on bowiem ani kompetencji, ani możliwości oceny, w jakim stopniu zasady te „zachęcają do naruszania przepisów (...) lub do działań zagrażających bezpieczeństwu ruchu drogowego”. Ponadto – jeżeli pracodawca tworzy wspomniany system z wykorzystaniem diet, spełniając pozostałe warunki określone w art. 92b ust. 1 – to należałoby uznać, że są podstawy do nienakładania kary pieniężnej (pomimo iż system motywacyjny sprzyja łamaniu przepisów). Diety nie stanowią bowiem składnika wynagrodzenia za pracę.

W związku z tym **postuluje się dokonanie zmiany zarówno art. 92b ustawy o transporcie drogowym, jak i art. 26 ustawy o czasie pracy kierowców**.

● **Art. 92a**

Ustawa nie określa sposobu ustalenia średniej liczby kierowców zatrudnionych „w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli”, a od tej liczby uzależnia się maksymalną wyso-

kość sumy kar pieniężnych. Metoda obliczenia ma zatem zasadnicze znaczenie dla ustalenia zakresu odpowiedzialności pracodawcy.

Nie jest również jasne, czy – zgodnie z art. 92a ust. 3 pkt 4 – dla ustalenia wysokości kary należy brać pod uwagę sumę zatrudnionych w poszczególnych miesiącach sześciomiesięcznego okresu poprzedzającego kontrolę, czy też liczbę przeciętną, a może sumę zatrudnionych w tym okresie. Ustawodawca nie posłużył się bowiem w tym przypadku pojęciem „średniej liczby kierowców”, ale „liczby kierowców”.

Ponadto omawiane unormowanie zawiera **lukę prawną**. Zgodnie bowiem z art. 92a ust. 4, średnią liczbę zatrudnionych kierowców, o których mowa w ust. 3 pkt 1–3, oblicza się z uwzględnieniem pracowników oraz innych osób wykonujących osobiście przewozy drogowe na rzecz kontrolowanego podmiotu. Natomiast pkt 4 w ust. 3 dotyczy liczby zatrudnionych wyłącznie w ramach stosunku pracy. Powyższe powoduje, że pewna grupa przedsiębiorców, tj. powierzająca pracę łącznie ponad 250 pracownikom i innym osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (ale w ramach stosunku pracy mniej niż 250 pracownikom) – nie będzie podlegała sankcjom.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r.

– Kodeks postępowania karnego

(Dz. U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.)

– w zakresie stosowania art. 325e § 1a

Na podstawie art. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 142, poz. 829), z dniem 8 sierpnia 2011 r. wszedł w życie art. 325e § 1a Kodeksu postępowania karnego. Zgodnie z tym przepisem, w przypadku gdy zawiadomienie o przestępstwie zostało złożone przez inspektora pracy, uzasadnienie postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz umorzeniu dochodzenia sporządza się na jego wniosek. Uwzględniając regulację art. 325e § 1, w myśl której postanowienia o wszczęciu dochodzenia, odmowie wszczęcia dochodzenia, umorzeniu dochodzenia i wpisaniu sprawy do rejestru przestępstw, umorzeniu dochodzenia oraz o jego zawieszeniu nie wymagają uzasadnienia, jest to istotna zmiana stanu prawnego w tym zakresie. Modyfikacja ta niewątpliwie pozwala na większą skuteczność działań Państwowej Inspekcji Pracy w ściganiu przestępstw, w tym przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową,

a także przestępstw polegających na udaremnianiu czynności służbowych prowadzonych przez inspektora pracy czy poświadczaniu nieprawdy w dokumentach. Zapoznanie się z uzasadnieniem postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz umorzeniu dochodzenia pozwala na ustalenie, jakie istotne przesłanki spowodowały podjęcie takiej decyzji. To z kolei z całą pewnością jest pomocne w racjonalnym rozstrzygnięciu przez inspektora pracy zagadnienia zasadności wniesienia zażalenia od takiego postanowienia.

Mimo pozytywnej oceny tego rozwiązania, istnieją jednak pewne **wątpliwości związane z jego stosowaniem**, dotyczące terminu złożenia zażalenia na wskazane wyżej postanowienie. Należy zauważyć, że przepis art. 325e § 1a nie wprowadza wyjątku od przewidzianej w art. 460 Kodeksu postępowania karnego reguły, zgodnie z którą zażalenie wnosi się w terminie 7 dni od ogłoszenia lub doręczenia postanowienia, ani nie określa terminu, w jakim należy złożyć wniosek o sporządzenie uzasadnienia. W doktrynie prawa karnego wskazuje się, że złożenie na podstawie art. 325e § 1a wniosku o sporządzenie uzasadnienia nie powoduje przesunięcia terminu wniesienia zażalenia na postanowienie o odmowie wszczęcia oraz o umorzeniu dochodzenia, który biegnie od dnia ogłoszenia lub doręczenia uprawnionej osobie postanowienia bez uzasadnienia.

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r.

o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

(Dz. U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.)

Negatywnie należy ocenić niektóre rozwiązania zawarte w ustawie, które pozwalają na obchodzenie przepisów bądź nawet świadome ich naruszanie bez żadnych konsekwencji. Wynika to w szczególności **ze zbyt wąskiego katalogu sankcji** z tytułu naruszenia przepisów powołanej ustawy. Powszechną praktyką jest zwłaszcza powierzanie pracownikom tymczasowym prac przekraczających dozwolony zakres pracy tymczasowej.

Należałoby zatem rozważyć wprowadzenie sankcji w postaci wykroczeń za następujące nieprawidłowości:

- powierzanie pracownikom tymczasowym zadań o innym charakterze lub w innych ilościach niż wskazane w legalnej definicji pracy tymczasowej, zawartej w art. 2 pkt 3 ww. ustawy;
- naruszenie zakazu powierzania pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy na rzecz

pracodawcy użytkownika – w przypadkach określonych w art. 8 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*;

- przekroczenie dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika (art. 20 ustawy);
- niedopełnienie obowiązku poinformowania agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o wynagrodzeniu za pracę (jaka ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu), które określają przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u tego pracodawcy (art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy).

Ponadto doświadczenia inspektorów pracy wskazują na konieczność doprecyzowania art. 27 ust. 2, określającego wykroczenie polegające na niewypełnieniu przez pracodawcę użytkownika lub osobę działającą w jego imieniu uzgodnionych na piśmie z agencją pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy. Na szczególną uwagę zasługuje przesłanka wykroczenia dotycząca „**formy pisemnej**”. *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* stanowi wprawdzie, iż uzgodnienia w kwestii przejęcia przez pracodawcę użytkownika dodatkowych obowiązków z zakresu bhp powinny być dokonywane na piśmie, jednak w praktyce zdarzają się przypadki niezachowania formy pisemnej. W takiej sytuacji, wobec zakazu stosowania rozszerzającej wykładni przepisów karnych, niewypełnienie przez pracodawcę użytkownika obowiązków przejętych od agencji w innej formie niż pisemna nie stanowi wykroczenia. Należy poza tym zwrócić uwagę, że obowiązujące regulacje prawne nie dają podstaw do stosowania sankcji również w przypadku, gdy agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik – wbrew przepisom – w ogóle nie dokonają uzgodnień zakresu swoich obowiązków w stosunku do pracowników tymczasowych.

Inspektorzy pracy sygnalizują także problemy dotyczące rejestrowania wypadków przy pracy pracowników tymczasowych. Z uwagi na to, że pracodawcą dla takiego pracownika jest agencja pracy tymczasowej, ona też prowadzi rejestr wypadków przy pracy wszystkich pracowników tymczasowych. Jednak wypadki te faktycznie zdarzają się u pracodawcy użytkownika i on też jest zobowiązany do ustalania ich okoliczności i przyczyn. Taki stan powoduje, że w przypadku kontroli warunków bezpieczeństwa i higieny pracy u pracodawcy użytkownika, inspektor pracy może nie mieć informacji na temat wypadków pracowników tymczasowych, do których doszło w zakładzie. Dlatego uzasadniona byłaby zmiana przepisów, aby **zobowiązać**

pracodawcę użytkownika do zamieszczania w prowadzonym przez niego rejestrze wypadków przy pracy również informacji o wypadkach pracowników tymczasowych. Powyższa zmiana umożliwiłaby inspektorom pracy szersze korzystanie, w odniesieniu do pracodawców użytkowników, z uprawnienia do wystąpienia z wnioskiem o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, jeżeli w czasie dwóch kolejnych kontroli w zakładzie stwierdzą rażące naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r.

o Państwowej Inspekcji Pracy

(Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.)

w zakresie postępowania mandatowego w odniesieniu do wykroczeń polegających na naruszeniu przepisów ustawy

z dnia 20 kwietnia 2004 r.

o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy

(Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)

Z dniem 8 sierpnia 2011 r. – na mocy *ustawy z 9 czerwca 2011 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. z 2011 r. Nr 142, poz. 829) – inspektorzy pracy uzyskali kompetencje do nakładania grzywny w drodze mandatu karnego za niektóre wykroczenia określone w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. W poprzednim stanie prawnym w sprawach tych możliwe było wyłącznie kierowanie wniosków o ukaranie do sądu.

Zmiana ta nie doprowadziła jednak do pełnej realizacji celów, dla których została dokonana, tj. usprawnienia i przyspieszenia postępowania w sprawach o wykroczenia wynikające z *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Nowelizacja nie pozwala bowiem inspektorom pracy na stosowanie postępowania mandatowego w przypadku wszystkich wykroczeń określonych w ww. ustawie (jest to dopuszczalne jedynie w odniesieniu do 5 wykroczeń: podjęcia przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy oraz 4 wykroczeń dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców).

Mając to na uwadze, **należy postulować umożliwienie nakładania przez inspektorów pracy mandatów karnych za wszystkie wykroczenia określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.** W tym celu konieczne

będzie dostosowanie wysokości grzywien przewidzianych za wykroczenia, o których mowa w tej ustawie, do wysokości mandatów stosowanych przez inspektorów pracy (w chwili obecnej istnieją rozbieżności pomiędzy wspomnianymi kwotami, które uniemożliwiają stosowanie postępowania mandatowego – dolna granica zagrożenia w przypadku wielu wykroczeń to 3 – 4 tys. zł, podczas gdy maksymalny mandat sięga 2 tys. zł).

**Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r.
o materiałach wybuchowych
przeznaczonych do użytku cywilnego
(Dz.U. z 2012 r. poz. 1329 j.t.
ze zmianą z 2012 r. poz. 951);
Rozdział 5a „Zasadnicze wymagania
dla wprowadzanych do obrotu wyrobów
pirotechnicznych oraz procedury oceny
zgodności tych wyrobów”**

W związku z wejściem w życie 9 września 2010 r. przepisów implementujących *dyrektywę 2007/23/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie wprowadzania do obrotu wyrobów pirotechnicznych*, na organy inspekcji pracy w Polsce nałożono obowiązek kontroli spełniania zasadniczych wymagań przez wprowadzone do obrotu wyroby pirotechniczne klasy T1 i T2 („przeznaczone do użytku teatralnego”) oraz P1 i P2 („pozostałe wyroby pirotechniczne”). Inspektorzy pracy prowadzący kontrole w ramach nadzoru rynku stwierdzają, że **unormowania zawarte w ww. rozdziale są zbyt ogólne i sprawiają trudności interpretacyjne.**

Jednocześnie nałożeniu na organy PIP dodatkowego obowiązku w zakresie nadzoru rynku nie towarzyszy opracowanie, wydanie i wdrożenie norm zharmonizowanych z *dyrektywą 2007/23/WE* dla wyrobów pirotechnicznych. Dokonanie właściwej klasyfikacji takiego wyrobu a następnie potwierdzenie jej przez jednostkę notyfikowaną, czy też rozpatrywanie sporów z tym związanych, jest obecnie utrudnione.

Podkreślenia wymaga też fakt, iż omawiane przepisy ustawy nie rozstrzygają kwestii, który organ (inspektor pracy czy wojewódzki inspektor inspekcji handlowej) jest właściwy do przeprowadzenia kontroli w przypadku:

- gdy zostanie wprowadzony do obrotu wyrób pirotechniczny, którego producent lub importer nie sklasyfikował i nie oznakował właściwie. Problem nabierze szczególnego znaczenia w sytuacji, gdy w trakcie postępowania okaże

się, iż wyrób został zakwalifikowany do *wyrobów pirotechnicznych widowiskowych*, do oceny których inspektor pracy nie ma delegacji prawnej;

- podwójnej klasyfikacji wyrobu, np. *widowiskowy klasy 1 i przeznaczony do użytku teatralnego klasy T1*. W świetle przepisów omawianego rozdziału pojawiają się wątpliwości, czy wyrób sklasyfikowany jako *widowiskowy klasy 1* może być użyty w teatrze? Czy w takim przypadku wyrób ten staje się wyrobem przeznaczonym do użytku teatralnego, czy też jego wykorzystanie w tym celu jest bezprawne?

Niewątpliwie bardzo pomocny przy wyjaśnianiu wielu tego typu wątpliwości interpretacyjnych, zarówno u producentów, jak i organów kontroli – mógłby się okazać (tak jak w przypadku innych *dyrektyw nowego podejścia*) przewodnik (wytyczne) do *dyrektywy 2007/23/WE*. Niestety ani Komisja Europejska, ani właściwe ministerstwo odpowiedzialne za wdrożenie przedmiotowej dyrektywy nie opublikowały tego rodzaju materiałów.

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, **należy dokonać zmian legislacyjnych** przede wszystkim dotyczących:

- wyjaśnienia, jakie konkretne wyroby pirotechniczne przeznaczone do wykorzystania w przemyśle lotniczym zostały wyłączone z przepisów rozdziału 5a ustawy (art. 62b pkt 3), a które podlegają tym przepisom w rozumieniu art. 62a pkt 4 (dot. wykorzystywanych w lotnictwie);
- doprecyzowania użytych w art. 62c ust. 1 pkt 1–3 określeń stopnia zagrożenia życia i zdrowia ludzi oraz mienia i środowiska, stwarzanego przez wyroby pirotechniczne (w zależności od klasy): „bardzo niski”, „niski”, „średni”, „wysoki”;
- doprecyzowania użytych w art. 62c ust. 1 pkt 1–3 określeń poziomu natężenia dźwięku emitowanego przez wyroby pirotechniczne (w zależności od klasy): „nieistotny”, „niski”, „nieszkodliwy dla zdrowia ludzi”;
- doprecyzowania pojęcia „w miarę potrzeby” użytego w art. 62f ust. 2 pkt 1 ustawy, w odniesieniu do obowiązku oznaczenia – w instrukcji obsługi wyrobu pirotechnicznego – warunków bezpiecznego przewozu, przechowywania, używania i unieszkodliwiania tego wyrobu. Niedopuszczalne jest pozostawienie w tej kwestii dowolności;
- określenia warunków (np. bezpiecznej odległości w trakcie używania wyrobu pirotech-

nicznego, maksymalnego poziomu natężenia emitowanego dźwięku), jakie muszą spełniać wyroby pirotechniczne klasy T1, T2 oraz P1, P2, tak jak ma to miejsce w przypadku wyrobów widowiskowych klasy 1, 2, 3 (art. 62i);

- etykiety umieszczanej na wyrobie pirotechnicznym, tj.:
 - wprowadzenia w art. 62j ust. 6 obowiązku (zgodnie z dyrektywą 2007/23/WE) sporządzenia jej w języku polskim,
 - jednoznacznego wskazania przypadków, w których istnieje obowiązek podania (z wyjątkiem wyrobów do pojazdów) minimalnej bezpiecznej odległości w trakcie używania wyrobu pirotechnicznego,
 - wprowadzenia obowiązku zamieszczania przez producenta lub importera na etykiecie wyrobu pirotechnicznego klasy T1, T2 oraz P1 i P2 daty ich produkcji oraz daty ważności. Brak takiego obowiązku pozostaje w sprzeczności z przepisem art. 62k ust. 3 ustawy, który wymusza prawidłowe działanie wyrobów pirotechnicznych (ale tylko pozostałych) w ramach daty ich ważności określonej przez producenta. Brak daty produkcji utrudnia zweryfikowanie, kiedy rzeczywiście nastąpiło wprowadzenie wyrobu do obrotu;
- dookreślenia, jakie wymagania powinny znaleźć się w instrukcji bezpieczeństwa umieszczanej na etykiecie wyrobu pirotechnicznego do pojazdu (art. 62j ust. 7);
- rozważenia, czy przepisy rozdziału 5a ustawy (dot. wyrobów pirotechnicznych do pojazdów) powinny obowiązywać również wtedy, gdy na pojazd wystawiona jest homologacja przez uprawnioną instytucję.

Monitoring realizacji postanowień rozdziału 5a omawianej ustawy wskazuje, że pojawiają się **wątpliwości interpretacyjne** w kwestii, czy wyroby pirotechniczne do pojazdów (np. generatory gazu stosowane w poduszkach powietrznych lub w napinaczach pasów bezpieczeństwa) muszą przechodzić ocenę zgodności wg *dyrektywy 2007/23/WE*, skoro pojazd ma obowiązek posiadać świadectwo homologacji wydane przez ministra właściwego do spraw transportu (patrz: art. 68 *ustawy Prawo o ruchu drogowym*). Jednak zarówno *dyrektywa 2007/23/WE*, jak i rozdział 5a ustawy nie wyłączają z zakresu ich stosowania poduszek powietrznych i napinaczy pasów bezpieczeństwa.

Z uwagi na wątpliwości interpretacyjne związane z przepisami w zakresie nadzoru rynku nad

wyrobami pirotechnicznymi (dot. rozdziału 5a *ustawy o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego*) wskazana jest ich nowelizacja.

**Rozporządzenie Ministra Gospodarki,
Pracy i Polityki Społecznej
z dnia 9 lipca 2003 r.
w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy
przy produkcji, transporcie
wewnątrzzakładowym oraz obrocie
materiałów wybuchowych,
w tym wyrobów pirotechnicznych
(Dz.U. Nr 163, poz. 1577)**

Oceny funkcjonowania przepisów rozporządzenia (stan prawny na 2012 r.) dokonano na podstawie kontroli w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy w podmiotach zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi, a w szczególności widowiskowymi. Poniżej przedstawiono tylko przykłady przepisów wymagających, zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, zmian legislacyjnych.

Należy przede wszystkim zauważyć, iż na rynku funkcjonuje obecnie wiele podmiotów gospodarczych – przedsiębiorców (niebędących pracodawcami) zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi i powierzających pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Stąd też **wskazane jest rozszerzenie zakresu podmiotowego rozporządzenia na przedsiębiorców, niebędących pracodawcami, którzy organizują pracę dla osób fizycznych zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą.**

Kolejna istotna kwestia dotyczy nieuwzględnienia w rozporządzeniu – wg stanu prawnego na 2012 r. – **aktualnej i zgodnej z prawem unijnym klasyfikacji wyrobów pirotechnicznych**. Przepisy omawianego aktu prawnego nie są w tym zakresie spójne z przepisami *ustawy z dnia 22 lipca 2010 r. o zmianie ustawy o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego oraz ustawy o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym*, wdrażającymi do polskiego prawa postanowienia *dyrektywy 2007/23/WE w sprawie wprowadzania do obrotu wyrobów pirotechnicznych*. W rozporządzeniu tym brakuje bowiem przypisania określonych wymogów bhp do wyrobów pirotechnicznych wg klasyfikacji unijnej (tj. obejmującej „*wyroby pirotechniczne widowiskowe*”, „*wyroby pirotechniczne*

przeznaczone do użytku teatralnego”, „wyroby pirotechniczne do pojazdów” oraz „pozostałe wyroby pirotechniczne”). Mając na względzie obowiązujący w UE nowy podział wyrobów pirotechnicznych, należałoby wprowadzić przepisy określające dopuszczalne ilości wyrobów pirotechnicznych, np. *widowiskowych* poszczególnych klas: 1, 2, 3, 4 czy *teatralnych* (klasy: T1, T2), jakie mogą się znajdować w konkretnych pomieszczeniach, w których jest prowadzony obrót takimi wyrobami.

Inny, czekający na rozstrzygnięcie problem (wg stanu prawnego na 2012 r.) dotyczy **wymagań bhp podczas okolicznościowego handlu wyrobami pirotechnicznymi widowiskowymi w tymczasowych punktach sprzedaży**, w szczególności w okresie Świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku. Przepisy nie stanowią jednoznacznie, czy taką sprzedaż można prowadzić na terenie otwartym, np. na straganach targowiska miejskiego (zjawisko powszechne w okresie noworocznym), odnosząc się tylko do „pomieszczeń, w których jest prowadzony obrót wyrobami pirotechnicznymi”.

Wątpliwości budzi też przepis § 51 ust. 2 rozporządzenia (stan prawny na 2012 r.) wyłączający z obowiązku opracowania karty kwalifikacyjnej obiektów (dla pomieszczeń sklepowych i zaplecza) – grupę pracodawców prowadzących sezonową sprzedaż wyrobów pirotechnicznych (czas przechowywania wyrobów nie więcej niż 90 dni w roku), w tym o przeznaczeniu widowiskowym.

Na koniec należy podkreślić, iż **niektóre regulacje prawne zawarte w omawianym rozporządzeniu zostały z dniem 1 lutego 2013 r. zmienione**. Nadrzędną zmianą było **uwzględnienie aktualnej i zgodnej z prawem unijnym klasyfikacji wyrobów pirotechnicznych**, w tym m.in. dostosowanie przepisów w tym zakresie do norm prawnych wynikających z *ustawy z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego*. Podjęte działania w tym obszarze należy ocenić pozytywnie z uwagi na wcześniejszą, trwającą od 9 września 2010 r., niespójność obu aktów prawnych. Ponadto, wprowadzone zmiany odnoszą się też do wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie muszą spełniać pomieszczenia, w których prowadzony jest obrót wyrobami pirotechnicznymi (tj. pomieszczenia sklepowe, pomieszczenia zaplecza i pomieszczenia doraźnej sprzedaży tych wyrobów), co w pewnym stopniu uwzględniła zgłoszone wyżej uwagi.

Nie wszystkie jednak zmiany w znowelizowanym rozporządzeniu można ocenić pozytywnie.

Na przykład **wątpliwości interpretacyjne** budzi przepis § 12 ust. 4 pkt 8a, odnoszący się do wymogu wskazania w karcie kwalifikacyjnej obiektu zagrożonego spalaniem lub wybuchem materiału wybuchowego – maksymalnej ilości materiałów wybuchowych w obiekcie lub w jego pomieszczeniach. Użyte określenie „*ilość materiału wybuchowego*” nie pozwala jednoznacznie stwierdzić, czy przepis dotyczy liczby sztuk wyrobów, liczby sztuk opakowań czy raczej masy netto takiego materiału. Tym samym zapis dopuszcza swobodę wyboru przy zamieszczaniu tej informacji w ww. karcie.

Z uwagi na krótki okres obowiązywania znowelizowanych przepisów omawianego rozporządzenia, ich kompleksowa ocena w kontekście zadań Państwowej Inspekcji Pracy będzie możliwa w późniejszym okresie.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki

z dnia 30 grudnia 1999 r.

w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy eliminowaniu przedmiotów niebezpiecznych, w tym wybuchowych, ze złomu metali (Dz. U. z 2000 r. Nr 3, poz. 36)

Akt prawny wszedł w życie w 2000 r. i od ponad 10 lat funkcjonuje bez zmian. Należałoby zatem oczekiwać, że jest dobrze znany, a stosowanie jego postanowień nie nastręcza trudności. Kontrole PIP w 2012 r. ujawniły jednak uchybienia w zakresie realizacji podstawowego wymienionego w nim obowiązku, tj. opracowania szczegółowej instrukcji określającej zasady bhp przy czynnościach, o których to rozporządzenie stanowi. Przepis nakładający powyższy wymóg wydaje się być jednoznaczny, ale w praktyce opracowywane przez pracodawców instrukcje trudno nazwać szczegółowymi. Najczęściej nie precyzują one zakresu prowadzonych prac oraz zawierają zapis, iż w przypadku wątpliwości co do niebezpieczeństwa stwarzanego przez dany przedmiot, pracownik zobowiązany jest do odmowy przyjęcia go w punkcie skupu. Powyższe stoi w **sprzeczności** z postanowieniami § 7 ust. 8 pkt 2: „*niedopuszczalne jest (...) odsyłanie dostawy złomu z ładunkiem zawierającym przedmiot niebezpieczny bez dokonania rozpoznania przez specjalistów (...)*”.

O tym, jak ważna jest ranga tych przepisów, świadczą wybuchy w piecach do topienia metali (także w Polsce) spowodowane obecnością niewybuchów (złom pochodzenia wojskowego i pozostałości z okresu ostatniej wojny), jak również naczyni zamkniętych, butli i zbiorników.

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, **niezbędne są zmiany legislacyjne** przede wszystkim w zakresie:

- przekształcenia brzmienia § 1 ust. 1 pkt 2 na następujące: „*postępowania w razie stwierdzenia obecności tych przedmiotów w złomie*”. Przepisy rozporządzenia nie dotyczą bowiem „postępowania przy eliminowaniu” przedmiotów niebezpiecznych ze złomu, lecz nakładają obowiązek przeprowadzania kontroli złomu oraz określają tryb postępowania w razie znalezienia przedmiotów, które mogą być uznane za niebezpieczne. Jednocześnie należy zauważyć, iż przepisy rozporządzenia nie zawierają konkretnych wskazań sposobu kontroli złomu w celu stwierdzenia, czy znajdują się w nim przedmioty niebezpieczne (w tym wybuchowe) oraz sposobu przygotowania zbiorników i butli do złomowania; odsyłają do zasad ustalonych w Polskich Normach. Stanowi to utrudnienie dla pracodawców przy określaniu sposobu kontroli złomu;
- rozszerzenia zakresu podmiotowego rozporządzenia na przedsiębiorców, niebędących pracodawcami, którzy organizują pracę dla osób fizycznych zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą. Obecnie na rynku funkcjonuje wiele podmiotów gospodarczych (przedsiębiorców niebędących pracodawcami), które zajmują się skupem złomu i powierzają pracę wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto należałoby rozszerzyć krąg podmiotów objętych tą regulacją na zajmujące się także: zbieraniem, transportem, sortowaniem złomu metali;
- zastąpienia w § 2 ust. 2 wyrazów „*przedmioty wybuchowe*” wyrażeniem „*przedmioty wypełnione materiałem wybuchowym*” oraz wyrazu „*pracowników*” słowem „*osób*”;
- określenia częstotliwości kontroli złomu (§ 3 ust. 1 pkt 1) w celu wyeliminowania przypadków przeprowadzania takich kontroli sporadycznie;
- doprecyzowania w § 3 ust. 1 pkt 2, jakich specjalistów spoza zakładu pracy przepis dotyczy;
- wyjaśnienia, czy kontrola złomu w celu stwierdzenia, czy nie znajdują się w nim przedmioty niebezpieczne, w tym wybuchowe, dotyczy każdej dostawy niezależnie od ilości dostarczonego złomu. Jeśli tak, to w rozporządzeniu znaleźć się powinien stosowny przepis;
- opracowania (§ 4 ust. 2) wzoru protokołu stwierdzającego, że w przesyłce nie znajdują się przedmioty niebezpieczne;
- zastąpienia (§ 7 ust. 3) wyrażenia: „*pozostawiając w bezpiecznej odległości pracownika strzegącego dostępu do tego przedmiotu*” wyrażeniem: „*zapewniając przy tym środki uniemożliwiające dostęp do tego przedmiotu przez osoby nieuprawnione*”. Chodzi tu o problem *bezpiecznej odległości*. Trudno bowiem ustalić, jaka to jest odległość, bez konsultacji z właściwym organem (wojsko i Policja, Państwowa Straż Pożarna, państwowy dozór jądrowy oraz ochrony radiologicznej, Państwowa Inspekcja Sanitarna);
- jednoznacznego rozstrzygnięcia (§ 7 ust. 5), czy wydzielone pomieszczenie lub inne wyodrębnione i oznakowane miejsce na znalezione przedmioty niebezpieczne powinno być ustalone dopiero w przypadku stwierdzenia podczas kontroli przedmiotu niebezpiecznego, czy powinno być wydzielone na stałe;
- wprowadzenia bezwzględnego zakazu przemieszczania (§ 7 ust. 5 i 6) oraz unieszkodliwiania (§ 7 ust. 7) niebezpiecznego przedmiotu (w szczególności wybuchowego) przez pracodawcę, jego pracowników lub inne pracujące osoby. Czynności te powinny być wykonywane wyłącznie przez takie organy, jak: wojsko i Policja, Państwowa Straż Pożarna, państwowy dozór jądrowy oraz ochrony radiologicznej, Państwowa Inspekcja Sanitarna – zgodnie z ich właściwością, lub przez wyspecjalizowane podmioty;
- uwzględnienia w rozporządzeniu problematyki dotyczącej sposobu postępowania przy wykryciu w partii złomu przedmiotów o zamkniętym przekroju. W § 3 ust. 1 pkt 1 należałoby zapisać, iż kontrola powinna w szczególności obejmować wszelkiego rodzaju naczynia zamknięte, butle i zbiorniki o nieznannej zawartości;
- rozszerzenia postanowień § 8 m.in. w zakresie obowiązku powiadomienia przez pracodawcę lub przedsiębiorcę o podjętych lub koniecznych do podjęcia działaniach dla zapewnienia bezpieczeństwa; powiadomienie to powinno obejmować nie tylko pracowników, ale także inne osoby narażone na niebezpieczeństwo.

**Rozporządzenie Ministra Gospodarki
z dnia 30 grudnia 1999 r.
w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy
w odlewniach metali
(Dz. U. z 2000 r. Nr 3, poz. 37)**

Przeprowadzone w 2012 r. **kontrole w odlewniach wskazują na potrzebę uwzględnienia w dotychczasowym rozporządzeniu następujących zagadnień:**

- topienie metali w piecach elektrycznych – oporowych, indukcyjnych oraz łukowych,
- przygotowanie mas formierskich, rdzeni i form z zastosowaniem żywic syntetycznych,
- wymagania dla stanowisk do zalewania form,
- odlewanie: kokilowe, ciśnieniowe, odśrodkowe,
- wymagania dotyczące wytopu i obróbki stopów w stanie ciekłym, wyposażenie stanowisk przygotowania ciekłego metalu w urządzenia odprowadzające zanieczyszczenia powietrza,
- wyburzanie, naprawa, suszenie i wygrzewanie kadzi.

Uwagi szczegółowe:

- § 11 – wysokość składowania skrzynek formierskich powinna wynikać z instrukcji składowania, opracowanej na podstawie przepisów ogólnych bhp z uwzględnieniem cech składowanych jednostek i sposobu składowania,
- w § 12 znajduje się zapis o zakazie pracy pod zawieszoną formą odlewniczą; pomija on inne urządzenia lub przedmioty stwarzające zagrożenie (np. kadzie odlewnicze z ciekłym metalem),
- § 17 ust. 1 i 2 – sprawdzenie stanu technicznego palników i instalacji zasilania powinno być określone w instrukcji eksploatacji, z uwzględnieniem zaleceń producenta odnoszących się do sposobu kontroli elementów pieca, które mają wpływ na bezpieczeństwo użytkowania,
- § 24 ust. 2 stanowi, że okna kabiny suwnicy narażonej na działanie promieniowania ciepłego lub odprysków ciekłego metalu mają być osłonięte siatką ochronną o bardzo małych oczkach. W praktyce siatki te bardzo szybko, pod wpływem m.in. odprysków metalu, stają się nieprzezierne i utrudniają obserwację operatorowi suwnicy, co stwarza dodatkowe zagrożenia na hali produkcyjnej. Zasadne jest dokonanie zmiany w treści przepisu, dopuszczającej zastosowanie innego rodzaju zabezpieczenia, np. szkła bezodpryskowego odpornego na działanie odprysków roztopionego metalu,

- § 29 – zasada wyposażenia pracownika narażonego na oddziaływanie ciekłego metalu i promieniowania podczerwonego w środki ochrony indywidualnej jest bez wątplenia słuszna, należy jednak zauważyć, że w 2004 r. weszły w życie przepisy dotyczące wymagań zasadniczych dla środków ochrony indywidualnej. Przepis niniejszego rozporządzenia wymaga więc zmiany lub uzupełnienia o zapisy, które mówią, że rodzaj odzieży ochronnej oraz jej cechy ochronne powinny wynikać z oceny ryzyka zawodowego (z uwzględnieniem ekspozycji pracowników na promieniowanie podczerwone) przeprowadzonej na podstawie *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne*.

**Rozporządzenie Ministra Pracy
i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r.
w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy
przy pracach związanych z ekspozycją
na promieniowanie optyczne
(Dz. U. Nr 100, poz. 643, z późn. zm.
– Dz. U. z 2012 r. poz. 787)**

Regulacje wprowadzone *rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne*, wdrażają do prawa polskiego postanowienia *dyrektywy 2006/25/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 kwietnia 2006 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (sztucznym promieniowaniem optycznym)*; jest to dziewiętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG.

Inspektorzy pracy, którzy w roku sprawozdawczym kontrolowali w zakładach zagadnienie promieniowania optycznego podkreślają, że pomimo zmian w ww. rozporządzeniu, wprowadzonych nowelizacją w 2012 r., **jego zapisy są dla większości pracodawców trudne, w szczególności dla małych i średnich przedsiębiorstw.**

Samodzielne wyznaczenie przez pracodawcę poziomu promieniowania optycznego źródła, w sposób określony w rozporządzeniu, wymaga albo dysponowania charakterystyką techniczną źródła promieniowania (umożliwiającą określe-

nie odpowiednich parametrów promieniowania optycznego) albo dokonania przez pracodawcę obliczeń odpowiednich parametrów promieniowania na stanowisku pracy (na podstawie znajomości praw i reguł dotyczących promieniowania optycznego). **Większość pracodawców, a także pracowników służby bhp w małych i średnich przedsiębiorstwach, nie posiada takiej wiedzy.** Najczęściej więc poziom promieniowania optycznego określa uprawniona firma zewnętrzna, której zleca się przeprowadzenie pomiarów.

Wyznaczenie kolejnego parametru – **poziomu ekspozycji na promieniowanie optyczne** – wymaga od pracodawcy:

- precyzyjnej wiedzy o prowadzonych procesach technologicznych;
- znajomości długości fal emitowanego promieniowania – tak nadfioletowego, jak i podczerwonego – przy poszczególnych fazach procesu;
- precyzyjnego określenia czasu ekspozycji;
- znajomości matematyki na wysokim poziomie; zapoznania się z nazewnictwem, oznaczeniami, symboliką stosowaną we wzorach matematycznych, zawartych w załączniku do rozporządzenia;
- wiedzy medycznej – umożliwiającej dokonanie oceny narażenia z uwzględnieniem wieloczynnikowego wpływu promieniowania optycznego na zdrowie pracowników oraz skutków napromienienia zarówno skóry, jak i siatkówki oka (tabela 2 i 3).

W praktyce jedyną możliwością wywiązania się przez pracodawcę z obowiązku ustalenia poziomu promieniowania i wyznaczenia poziomu ekspozycji jest **zlecenie dokonania kompleksowej oceny certyfikowanemu laboratorium z zewnątrz**. Tymczasem pomiary poziomu promieniowania optycznego nie są prowadzone powszechnie. Wykonują je jedynie Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Instytut Medycyny Pracy w Łodzi. Inspektorzy pracy zwracają ponadto uwagę na nieprecyzyjny zapis w § 3 ust 4 pkt 1 rozporządzenia, dotyczący odległości źródła promieniowania od ekspozowanych części ciała pracownika.

W ocenie PIP, z uwagi na brak dostatecznej liczby uprawnionych laboratoriów prowadzących badania i pomiary promieniowania optycznego, a także ze względu na brak merytorycznego przygotowania większości pracodawców – spełnienie wszystkich wymagań rozporządzenia będzie bardzo trudne.

W celu ułatwienia zrozumienia zagadnień będących przedmiotem regulacji rozporządzenia, a tym samym ułatwienia praktycznego wdrożenia do prawa krajowego *dyrektywy 2006/25/WE*, **niezbędne jest jak najszybsze udostępnienie pracodawcom w Polsce praktycznego przewodnika w języku polskim, o którym mowa w art. 13 *dyrektywy 2006/25/WE*.**

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 **4 wnioski legislacyjne**.

Wnioski zawierały propozycję wydania nowych przepisów lub nowelizacji już istniejących aktów prawnych.

Do **Ministra Pracy i Polityki Społecznej** skierowano wniosek dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.) – w zakresie:

- wprowadzenia obowiązku dokumentowania przez pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy (lub osób wykonujących zadania tej służby) wyników kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wprowadzenia obowiązku dokumentowania faktu poinformowania pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach i przedstawienia mu wniosków dotyczących usunięcia tych zagrożeń;
- rozszerzenia katalogu działań służby bezpieczeństwa i higieny pracy o zadania dotyczące ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w drodze do lub z pracy.

Pierwszy postulat będzie rozważony przy najbliższej nowelizacji rozporządzenia. Natomiast drugi nie uzyskał akceptacji Ministra.

Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej został też przedstawiony wniosek w sprawie podjęcia działań legislacyjnych zmierzających do wyłączenia możliwości stosowania **weksli jako zabezpieczenia roszczeń ze stosunku pracy**.

Odpowiadając na wniosek, Minister Pracy i Polityki Społecznej poinformował, że w odniesieniu do kwestii odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę w mieniu pracodawcy, regulowanej w przepisach Kodeksu pracy, posługiwanie się wekslem in blanco pozostaje w sprzecz-

ności z ochronną funkcją prawa pracy. Minister zwrócił uwagę, że Kodeks pracy wyraźnie określa zasady odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy (z tytułu odpowiedzialności materialnej, umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych – w sytuacjach, o których mowa w art. 103⁵ Kodeksu pracy). Dlatego też, w ocenie Ministra, nie ma konieczności wprowadzania zmian w obowiązujących przepisach, które miałyby na celu wyłączenie możliwości stosowania zabezpieczeń wekslowych w stosunku pracy.

Główny Inspektor Pracy ponowił jednak wniosek o podjęcie działań legislacyjnych w tym przedmiocie.

W związku z wątpliwościami dotyczącymi dopuszczalności stosowania przez pracodawców tzw. ruchomego czasu pracy oraz odpracowywania prywatnych wyjść pracownika za zgodą pracodawcy, Główny Inspektor Pracy sygnalizował również Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej potrzebę **nowelizacji przepisów o czasie pracy**, w szczególności w zakresie skutków, jakie wywołuje definicja doby określona w art. 128 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy.

Ponadto, wskazał na rozbieżności w zakresie interpretacji przepisów określających zasady wypłaty świadczeń pracowniczych jako jedną z przyczyn stwierdzanych w tym obszarze nieprawidłowości, postulując podjęcie działań legislacyjnych w przedmiocie:

- określenia terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania umowy o pracę,
 - zdefiniowania pojęcia „normalne” wynagrodzenie w aspekcie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - zdefiniowania pojęcia wynagrodzenia w kontekście dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę,
 - uregulowania kwestii wynagrodzenia w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.
- Zgłaszane postulaty nie uzyskały akceptacji Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Do **Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi** skierowano wniosek dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 12 maja 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego* (Dz. U. Nr 98, poz. 902) – w zakresie:

- zdefiniowania niektórych pojęć użytych w rozporządzeniu,

- ustalenia zasad szkolenia pracowników w dziedzinie ratownictwa chemicznego i prowadzenia okresowych ćwiczeń ratowniczych,
- zapewnienia spójności przepisów rozporządzenia z przepisami zawartymi w *rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych*,
- rozszerzenia obowiązku wyposażenia pomieszczenia maszynowni i aparatuwni komór chłodniczych oraz dróg ewakuacyjnych w oświetlenie awaryjne z własnym źródłem zasilania, włączającym się automatycznie w przypadku wyłączenia energii elektrycznej również na komorę chłodniczą,
- wprowadzenia obowiązku zamieszczania w skierowaniach na badania profilaktyczne pracowników obsługujących amoniakalną instalację chłodniczą, wyznaczonych do udziału w akcjach ratowniczych – informacji o wymaganej szczególnej sprawności fizycznej i konieczności stosowania podczas akcji ratowniczych sprzętu izolującego drogi oddechowe,
- uwzględnienia w rozporządzeniu nowoczesnych rozwiązań technicznych i technologicznych w chłodnictwie amoniakalnym,
- rozszerzenia treści rozporządzenia o zapisy zobowiązujące do stosowania obostrzonych wymagań bhp wobec innych osób okresowo wykonujących pracę w obrębie instalacji chłodniczych.

Ponadto, do **Wicepremiera i Ministra Gospodarki** został skierowany wniosek o wydanie, w porozumieniu z właściwymi ministrami, rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy **obsłudze i konserwacji instalacji ziębniczych**, obowiązującego we wszystkich działach gospodarki, w których użytkowane są instalacje ziębnicze.

Zgodnie z rozstrzygnięciem Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 listopada 2012 r., organem właściwym do wydania rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa pracy przy obsłudze i konserwacji instalacji ziębniczych jest Minister Pracy i Polityki Społecznej, w porozumieniu z Ministrem Zdrowia. Projektowane rozporządzenie będzie uwzględniało problematykę bhp przy ww. instalacjach we wszystkich dziedzinach działalności, włącznie z rolniczą.

3. Opiniowanie projektów aktów prawnych

W 2012 r. zaopiniowano ogółem **60 projektów aktów prawnych**:

- 16 ustaw,
 - 41 rozporządzeń, w tym:
 - 2 – Rady Ministrów,
 - 4 – Prezesa Rady Ministrów,
 - 6 – Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
 - 15 – Ministra Zdrowia,
 - 6 – Ministra Gospodarki,
 - 4 – Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej,
 - 2 – Ministra Finansów,
 - 1 – Parlamentu Europejskiego i Rady UE,
 - 1 – Rady UE,
 - 2 zarządzenia Prezesa Rady Ministrów,
 - 1 dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady UE.
- Zgłoszone propozycje i uwagi uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.

XI.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI



Analiza ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości oraz struktury zastosowanych przez inspektorów PIP środków prawnych stanowi istotne kryterium oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w kontrolowanych podmiotach. Zarówno liczba ujawnionych w 2012 r. **wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (88,6 tys.), jak i zgłoszonych do PIP **skarg** pracowniczych (44,3 tys.) wskazuje na konieczność ciągłego doskonalenia strategii działań kontrolnych i rozwijania przedsięwzięć prewencyjnych. Ważną częścią tej ostatniej formy aktywności inspekcji pracy jest zaspokajanie wciąż wysokiego zapotrzebowania na **poradnictwo prawne i techniczne** (ponad 1,2 mln udzielonych porad) oraz **szkolenia** dla organizacji pracodawców i związków zawodowych (szkoleniami objęto ponad 11 tys. przedstawicieli tych organizacji).

W obszarze **prawnej ochrony pracy** nadal największym problemem – o szczególnej wadze społecznej – jest **naruszanie przepisów o wynagrodzeniu za pracę** oraz innych należnych świadczeniach. Różnego rodzaju nieprawidłowości w tym zakresie corocznie stwierdzane są u ok. 17 tys. kontrolowanych pracodawców i dotyczą prawie wszystkich grup zakładów, bez względu na profil działalności, jak i wielkość zatrudnienia.

Od dłuższego czasu inspektorzy PIP wskazują na dodatkowy aspekt zjawiska niewypłacania wynagrodzeń i świadczeń pracownikom, a mianowicie **systematyczne opóźnianie terminu wypłaty**. Niektórzy przedsiębiorcy w pierwszej kolejności rozliczają się z dostawcami, urzędami, bankami (unikając odsetek karnych za nieterminowe wpłaty), **traktując wypłatę wynagrodzenia jako mniej ważną należność**; potwierdzają to kontrole, podczas których – w wyniku polecenia inspektora pracy – pracodawca natychmiast wypłaca zaległe należności.

Wiele nieprawidłowości ujawniono również w zakresie respektowania unormowań dotyczących czasu pracy. Kontrole wykazały podobne uchybienia i wykroczenia co w latach poprzednich. Należy dodać, że nadal inspektorzy pracy mają **problem ze zbadaniem rzeczywistego czasu pracy pracowników**, bowiem nierzadko pracodawcy prowadzą w sposób nierzetelny ewidencję czasu pracy (lub w ogóle jej nie prowadzą), chcąc ukryć faktyczną liczbę godzin przepracowanych przez pracowników (u prawie 45% pracodawców ujawniono takie uchybienia). Wskazane naruszenia

prawa powodują jednocześnie, że niemożliwe staje się ustalenie realnego poziomu należnych pracownikom świadczeń.

Dodatkową przeszkodę w ustaleniu stanu faktycznego stanowią stosowane przez niektórych pracodawców praktyki, polegające na częstych zmianach adresów siedzib firm, lokowaniu firm w mieszkaniach prywatnych, **prowadzeniu działalności pod adresem innym niż wskazany w ewidencji działalności gospodarczej**. Skutki tego odczuwają zarówno osoby wykonujące pracę, w razie niewywiązania się przez pracodawcę z nałożonych prawem obowiązków, jak i organy kontrolne, w przypadku prowadzenia (próby przeprowadzenia) czynności kontrolnych.

Zła sytuacja ekonomiczna i utrzymujące się bezrobocie spowodowały, że wiele podmiotów gospodarczych dążyło do jak największego ograniczenia kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników oraz nie respektowało w pełni uprawnień pracowniczych. Należy jednak podkreślić, że **choć kontrolowani pracodawcy tłumaczyli się głównie trudnościami finansowymi, inspektorzy często ujawniali inne przyczyny naruszeń przepisów**, w tym niewłaściwą organizację pracy, czy też świadome łamanie prawa w celu maksymalizacji zysków.

Ograniczanie kosztów działalności to również jednoczesne zatrudnianie pracowników na tych samych stanowiskach lub przy tej samej pracy przez dwóch pracodawców powiązanych ze sobą np. kapitałowo: u jednego z nich – na podstawie umowy o pracę, u drugiego – na podstawie umowy cywilnoprawnej. **W omawianym systemie zatrudniania pracownik (i jednocześnie osoba świadcząca pracę w drugiej firmie na podstawie umowy cywilnoprawnej) pracuje de facto w podwójnym wymiarze czasu pracy**, bez prawa do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i jednocześnie bez formalnego naruszenia regulacji dotyczących czasu pracy, zawartych w przepisach prawa pracy. Dodatkową korzyścią dla pracodawców jest w tym przypadku również ograniczenie kosztów związanych z odprowadzaniem składek na ubezpieczenia społeczne.

W 2012 r. na poziomie zbliżonym do 2011 r. utrzymał się odsetek podmiotów, w których ujawniono **nielegalne zatrudnienie lub nielegalną pracę zarobkową**. Nieprawidłowości takie stwierdzono **w ponad 4,2 tys. podmiotów**, czyli w co szóstym kontrolowanym.

Systematycznie wzrasta skala stwierdzonych naruszeń przepisów dotyczących **zawierania umów cywilnoprawnych** w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę (w 2012 r. zakwestionowano 16% kontrolowanych pod tym kątem umów, podczas gdy w 2011 r. – 13 %, w 2010 r. – 10%, a w 2009 r. – 7%).

Tendencja wzrostowa dotyczy również ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej **bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy** (o 5 % więcej stwierdzonych przypadków niż w 2011 r.).

Znacząco wzrosła także liczba nieprawidłowości w zakresie **nieopłacania składek na Fundusz Pracy**. Jak wynika z ustaleń inspektorów, składki te nie zostały opłacone za 48,9 tys. osób (w 2011 r. – 37,5 tys. osób), na łączną kwotę 15,7 mln zł (w 2011 r. – 10 mln zł).

Zauważalne wzrostowe tendencje nieprawidłowości we wskazanych obszarach są skutkiem m.in. kryzysu ekonomicznego. Słaba kondycja finansowa przedsiębiorstw powoduje m.in. zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy a także ucieczkę w niepracownicze, tańsze, formy zatrudnienia.

Analiza wyników kontroli z zakresu legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej skłania do wniosku, że działania inspekcji w tym obszarze winny zostać wsparte **rozwiązaniami o charakterze systemowym**.

Na efektywność kontroli PIP negatywnie wpływają m.in. ograniczenia wynikające z *ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*. Chodzi w szczególności o obowiązek doręczenia przedsiębiorcy upoważnienia do kontroli (co do zasady – przed jej rozpoczęciem) oraz przede wszystkim – **obowiązek zawiadomienia takiego podmiotu o zamiarze wszczęcia kontroli**. Niejednokrotnie czyni to kontrolę bezprzedmiotową i niweczy efekty, jakie można byłoby osiągnąć. **Utrudnione jest przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym**, takim jak praca na czarno czy zatrudnianie ludzi w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla ich życia lub zdrowia.

Skuteczniejsze zwalczanie szarej strefy gospodarki, w tym nielegalnego zatrudnienia, wymaga także zmian prawnych dotyczących zawierania umów o pracę i zgłoszeń do ubezpieczeń społecz-

nych. Zasadne byłoby wprowadzenie przez ustawodawcę obowiązku **potwierdzania na piśmie** ustaleń co do rodzaju i warunków umowy o pracę **przed dopuszczeniem do pracy** oraz ustanowienie regulacji, zgodnie z którą podmiot powierzający pracę innemu osobom miałby obowiązek dokonania zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem przez nie pracy.

Nowym rozwiązaniem systemowym, realnemu zaangażowaniu państwa w walkę z pracą niezadeklarowaną towarzyszyć powinny zmiany w odbiorze społecznym zjawiska nielegalnego zatrudnienia. Nadal istnieje znaczne **przyzwolenie społeczne na zatrudnianie na czarno**. Nie jest ono postrzegane jako czyn naganny i w konsekwencji przynoszący szkodę wszystkim, ale jako sposób na ominięcie zobowiązań wobec państwa, nieskutecznego w zwalczaniu tego rodzaju patologii. Zmianom mentalnym służyć może nie tylko wprowadzenie instrumentów, które zachęcą przedsiębiorców do powierzania legalnej pracy; istotne jest także wykształcenie przekonania, że skuteczność służb publicznych oraz nieuchronność kary czynią ten proceder nieopłacalnym.

W porównaniu z poprzednimi latami, w roku sprawozdawczym (przy zbliżonej liczbie przeprowadzonych kontroli) odnotowano istotne zmniejszenie skali nieprawidłowości dotyczących **legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. W szczególności stwierdzono znacznie mniej (o 29% w porównaniu z 2011 r. i o 36% w porównaniu z 2010 r.) przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, w tym braku wymaganych zezwoleń na pracę oraz niedozwolonego powierzania cudzoziemcom pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu. Od 2010 r. systematycznie poprawia się również przestrzeganie praw pracowniczych obcokrajowców oraz warunków bezpieczeństwa i higieny pracy tych osób.

Na obecny stan praworządności w omawianej dziedzinie, oprócz prowadzonych na bieżąco działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, **w pozytywny sposób wpłynęły także dokonane w ostatnich latach nowelizacje przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce**. Pozwoliły one m.in. na znaczne uproszczenie procedur dotyczących uzyskiwania zezwoleń na pracę i umożliwiły zatrudnienie cudzoziemców ze Wschodu na podstawie oświadczeń, wzmacniając jednocześnie ochronę praw cudzoziemców podejmujących pracę w naszym kraju oraz kompetencje instytucji kontrolnych.

Jednak pomimo zasygnalizowanych wyżej pozytywnych tendencji, inspektorzy pracy w swojej praktyce w dalszym ciągu napotykają szereg problemów. Należy do nich zaliczyć zwłaszcza: zbyt wąski zakres przepisów zobowiązujących pracodawcę do zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej i doręczenia mu jej tłumaczenia (przepisy te nie obejmują wszystkich cudzoziemców); obowiązek uprzedzania przedsiębiorców o planowanej kontroli oraz możliwość stosowania mandatów karnych tylko za niektóre wykroczenia określone w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Można się spodziewać, że wiele z tych barier, negatywnie wpływających na skuteczność kontroli, zostanie usuniętych w wyniku **planowanych w najbliższym czasie zmian legislacyjnych** (wprowadzenie nowej *ustawy o cudzoziemcach* oraz nowelizacja *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*).

Działalność PIP w zakresie nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów i zasad **bezpieczeństwa i higieny pracy** koncentrowała się, tak jak w poprzednich latach, na sektorach gospodarki, poszczególnych rodzajach działalności i zakładach, w których ryzyko utraty zdrowia lub życia jest szczególnie wysokie.

Kontynuowano wszechstronne formy nadzoru i kontroli **w sektorze budowlanym**, który wciąż należy do najbardziej wypadkogennych. Realizując przyjęty na 2012 r. plan działania, przeprowadzono prawie 6 tys. kompleksowych kontroli na terenach budów. Jak wynika z ustaleń inspektorów pracy, skala naruszeń przepisów bhp przez firmy budowlane jest nadal niepokojąco wysoka (np. brak odpowiedniego zabezpieczenia prac na wysokości stwierdzono aż na ¾ kontrolowanych w tym zakresie budów). W wyniku zastosowanych środków prawnych, większość nieprawidłowości stwierdzonych na kontrolowanych budowach została usunięta.

Dodatkowo, w celu zapewnienia w tej branży oczekiwanego i zgodnego z wymaganiami przepisów poziomu bezpieczeństwa pracy, inspektorzy przeprowadzali krótkie kontrole (łącznie 4,4 tys.), powtarzane na tej samej budowie nawet kilkakrotnie, ze względu na popełnianie przez wykonawców podobnych błędów na kolejnych etapach robót, w szczególności błędów powodujących bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracujących.

Podstawowe problemy związane z niezapewnieniem bezpiecznych warunków pracy przez pracodawców i przedsiębiorców budowlanych to: **brak**

odpowiedniego wyposażenia sprzętowego do bezpiecznego wykonywania robót, **niedostateczne zabezpieczanie stanowisk** pracy, **tolerowanie odstępstw** od podstawowych zasad bezpieczeństwa na kolejnych etapach budowanych obiektów, **nieprawidłowa koordynacja robót** wykonywanych przez podwykonawców, w szczególności na małych budowach.

W odniesieniu do dużych inwestycji budowlanych przyjęto **zasadę cyklicznych spotkań z inwestorami, projektantami, kierownictwem budowy oraz wykonawcami**, na których omawiane były praktyczne aspekty bezpiecznej pracy na poszczególnych etapach inwestycji. Dzięki temu inspektorzy stwierdzali niejednokrotnie, że inwestorzy i wykonawcy podejmowali skuteczne środki organizacyjne i techniczne zapobiegające wypadkom przy pracy. Miało to istotne znaczenie dla poprawy w zakresie planowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz prawidłowej koordynacji robót budowlanych, realizowanych przez podwykonawców.

Kontynuowano projekt współpracy PIP z siedmioma największymi firmami budowlanymi, które zawiązały **Porozumienie dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie**. W 2012 r. **firmy te przyjęły do stosowania jednolite standardy minimalnych wymagań wobec podwykonawców** w zakresie szkoleń bhp, badań lekarskich i dodatkowych kwalifikacji oraz obowiązku opracowania instrukcji bezpiecznego wykonania robót na konkretnej budowie.

W wyniku konsultacji przeprowadzonych z przedstawicielami Porozumienia, m.in. w ramach Rady Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, wystosowany został wniosek do Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej dotyczący zmiany obowiązującego *rozporządzenia w sprawie bhp podczas wykonywania robót budowlanych*, poprzez określenie szczegółowej treści instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych.

W zakładach różnych branż charakteryzujących się dużym nasileniem zagrożeń zawodowych – wysokimi wskaźnikami częstotliwości wypadków oraz znacznymi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia – kontynuowano **wzmocniony nadzór**. W wyniku 3-letniego okresu sprawowania nadzoru, w większości spośród 75 zakładów osiągnięto poprawę przestrzegania przepisów

prawa. W stosunku do 19 zakładów gdzie nie stwierdzono wyraźnej poprawy, wzmożony nadzór będzie prowadzony nadal.

Kontynuowano także kontrole **zarządzania bezpieczeństwem w małych zakładach** (do 49 pracujących), w których odnotowano duże nasilenie wypadków przy pracy, w tym wypadków wykazujących cechy powtarzalności. Inspektorzy PIP zwracali szczególną uwagę na systemowe podejście pracodawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez zastosowanie skutecznych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko wypadkowe, a także udział pracowników w przeprowadzaniu lub uaktualnianiu oceny ryzyka zawodowego.

Wyniki działań nadzorczo-kontrolnych potwierdziły, iż **największe efekty w zakresie ograniczania liczby wypadków, w tym wypadków o cechach powtarzalnych, uzyskują zakłady, w których wdrożono systemowe rozwiązania organizacyjno-techniczne.**

Poprawy wymaga spełnianie przez pracodawców obowiązków w zakresie sporządzania dokumentacji dot. możliwości wystąpienia **atmosfer wybuchowych**, opartej na rzetelnej ocenie ryzyka (w 2012 r. ww. obowiązków nie dopełniło ponad 60% zakładów kontrolowanych pod tym względem). Ma to istotne znaczenie dla stosowania skutecznych środków zabezpieczających pracowników przed wybuchem. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podjęte przez inspektorów **rekontrole** zakładów, w których mogą występować atmosfery wybuchowe, przyniosły w większości eliminację stwierdzonych nieprawidłowości i ogólną poprawę bezpieczeństwa pracy. Niemniej, wyniki inspekcji w grupie zakładów kontrolowanych po raz pierwszy w dalszym ciągu potwierdzają, że znajomość przepisów bhp w powyższym zakresie jest bardzo słaba. Dotyczy to w szczególności zakładów posiadających pojedyncze stanowiska pracy, na których może występować atmosfera wybuchowa.

W 2012 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 przetworstwa tworzyw sztucznych**. W kontrolowanych zakładach użytkowano ok. 3,5 tys. takich maszyn.

Znaczną liczbę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie wyposażenia maszyn w odpowiednie osłony lub inne urządzenia ochronne zabezpieczające przed dostępem pracownika do stref zagrożenia lub zatrzymujące ruch części niebezpiecznych. Ustalenia inspektorów wskazują, że co drugi kontrolowany pracodawca nie wywiązał się z obowiązku dostosowania maszyn i urządzeń do postanowień ww. rozporządzenia.

Warunki zatrudnienia **osób niepełnosprawnych** nadal są wysoce niezadowalające. Dotyczy to zarówno chronionego (zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej), jak i otwartego rynku pracy. W ocenie inspektorów pracy, znaczna liczba stwierdzonych nieprawidłowości wynika nie z trudności ekonomicznych, ale z lekceważenia przepisów prawa, nieprawidłowej organizacji pracy, niewłaściwej pracy służby bhp oraz służb finansowych. Należy zauważyć, że 47% wszystkich decyzji wydanych przez inspektorów pracy zostało zrealizowanych w trakcie kontroli. Również decyzje wymagające dłuższego czasu realizacji zostały wykonane w 78% do połowy lutego 2013 r. Nie były to zatem działania wymagające długiego czasu i znacznych nakładów finansowych. Wyniki inspekcji wskazują na potrzebę kontynuowania kontroli zatrudniania oraz warunków bezpieczeństwa pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakresie stanu obiektów i pomieszczeń, ich dostosowania do potrzeb i możliwości pracowników niepełnosprawnych, a także organizacji i wyposażenia stanowisk pracy.

W roku 2012 kontynuowano działania prewencyjno-kontrolne w wybranych zakładach **branży naftowej**. Działania te prowadzone były już wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska na podstawie uzgodnionych list kontrolnych, w ramach Grupy Roboczej ds. Przemysłu Naftowego i Gazowego. Inicjatywa wspólnych działań wynikała z podpisanej w listopadzie 2011 r. „**Deklaracji w sprawie porozumienia na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska w przemyśle naftowym i gazowym**”. Samoocena, dokonana na podstawie przekazanych pracodawcom list kontrolnych, pozwoliła im na dostosowanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych do wymagań przepisów bhp. Przeprowadzone następnie przez inspektorów pracy kontrole ujawniły wprawdzie – w niektórych zakładach – uchybienia w sferze bez-

pieczeństwa i higieny pracy (pomimo dokonanych samokontroli), ale ogólny przebieg i efekty oddziaływania PIP na zakłady o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej potwierdziły celowość takiego sposobu prowadzenia nadzoru.

Istotne nieprawidłowości stwierdzono w kontrolowanych **podziemnych zakładach górniczych**. Dotyczyły głównie sposobów wykonywania obudów w chodnikach kopalni, bezpieczeństwa na drogach komunikacyjnych oraz sprawności technicznej maszyn i urządzeń. Towarzyszyły temu – aż w 10 spośród 13 skontrolowanych kopalni – nieprawidłowości w ustalaniu przyczyn wypadków przy pracy, co miało bezpośredni, negatywny wpływ na jakość formułowanych wniosków profilaktycznych.

Przeprowadzane szkolenia w zakresie bhp dla pracowników i osób dozoru ruchu wciąż nie przekładają się na eliminowanie niewłaściwych zachowań oraz zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, a w szczególności wypadków przy pracy. Stan taki świadczy o potrzebie dalszego doskonalenia procedur bezpieczeństwa pracy oraz kontroli ich stosowania w codziennym funkcjonowaniu zakładów górniczych.

W 2012 r. inspektorzy pracy objęli kontrolą także **podmioty gospodarcze świadczące prace w podziemnych zakładach górniczych**. Stwierdzono **niestosowanie się większości tych firm do przyjętych w kopalniach procedur** prowadzenia poszczególnych prac, w szczególności związanych ze stanem dróg transportowych, przejść i dojeżdż. Ujawnione nieprawidłowości, w świetle wzrastającej liczby prac wykonywanych przez firmy zewnętrzne w podziemnych zakładach górniczych, wskazują na potrzebę objęcia kontrolami kolejnych podmiotów prowadzących roboty na rzecz tych zakładów.

W 2012 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy **w zakładach nowo powstałych** (tj. działających od 2011 r.), dotychczas niekontrolowanych; dominowały wśród nich mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o zatrudnieniu do 9 osób. Tylko w 27 spośród 802 skontrolowanych nowych zakładów inspektorzy nie stwierdzili naruszeń prawa.

Z uwagi na to, iż przeprowadzone kontrole były pierwszymi kontrolami PIP u tych pracodaw-

ców, inspektorzy pracy stosowali częściej środki oddziaływania wychowawczego niż mandaty karne czy wnioski do sądu o ukaranie osób winnych popełnienia wykroczeń.

W ocenie inspektorów pracy główną przyczyną nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp w nowo powstałych zakładach jest niski stan wiedzy pracodawców i osób kierujących pracownikami. **Pierwsza kontrola, we wczesnym okresie prowadzenia działalności, stanowi źródło wiedzy dla nowego pracodawcy**. Mniej istotne są więc sankcje, wobec przekonania pracodawcy, że organy powołane do nadzoru nad warunkami pracy mogą ukierunkować jego działalność na pozostającą w zgodzie z przepisami bhp.

Wśród ujawnionych przez inspektorów PIP wykroczeń w obszarze bezpieczeństwa pracy dominują naruszenia prawa w zakresie przygotowania zatrudnionych do wykonywania pracy, stanowisk i procesów pracy oraz maszyn i urządzeń technicznych.

Na taką sytuację znaczący wpływ mają wciąż zmieniające się warunki funkcjonowania rynku, gdzie działają podmioty gospodarcze, spośród których wiele dąży do obniżenia kosztów działalności, w tym poprzez **redukcję nakładów na bezpieczeństwo pracy**. Pracodawcy na ogół argumentują, że nie stać ich ani na kompleksowe remonty obiektów i pomieszczeń pracy, ani na inwestowanie w stary park maszynowy. Walka o przetrwanie na rynku i bieżące rozwiązywanie problemów finansowych – to dla części pracodawców i przedsiębiorców priorytety, wobec których przestrzeganie przepisów bhp jest kwestią drugorzędną.

Nadal **niewystarczające jest zaangażowanie przedstawicieli pracowników** w przeprowadzane w zakładach oceny ryzyka zawodowego oraz postępowania powypadkowe, które winny służyć ograniczaniu zagrożeń. Jest to szczególnie ważne w świetle przykładów skutecznych rozwiązań organizacyjno-technicznych w tych zakładach, które stosują systemowe podejście do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Decydującą rolę w osiąganiu przez nie pozytywnych rezultatów, oprócz bezpośredniego zaangażowania pracodawców lub osób zarządzających, ma właśnie udział pracowników w działaniach zmierzających do systematycznej poprawy stanu ochrony pracy.

Analizując wyniki dotychczasowych kontroli i osiągnięte efekty, należy mieć na uwadze, że inspekcja pracy, oprócz czynności kontrolno-nadzorczych, realizuje cały **szereg innych zadań**. W ostatnich latach Państwową Inspekcję Pracy zobowiązano również do sprawowania nadzoru i kontroli zagadnień unormowanych w innych ustawach, m.in. w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, *ustawie o europejskich radach zakładowych*, *ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, *ustawie o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych* i spółce europejskiej, *ustawie o spółdzielni europejskiej*, *ustawie o przekazywaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń*, *ustawie o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek*, *ustawie o systemie oceny zgodności* oraz *ustawie o emeryturach pomostowych* (w zakresie nakazania umieszczenia pracowników w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze). Inspektorzy pracy wydają również decyzje o nałożeniu kary pieniężnej na podstawie *ustawy o transporcie drogowym*. Obowiązki określone we wskazanych ustawach w dużej mierze wpłynęły na zakres działań urzędu, powodując konieczność takiego gospodarowania zasobami, by wszystkie zadania mogły zostać zrealizowane na akceptowalnym poziomie.

Podstawowym celem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest osiągnięcie trwałej poprawy przestrzegania prawa pracy. Dlatego zasadnicze znaczenie ma kształtowanie wśród społeczeństwa **nawyków bezpiecznego stylu życia** i konsekwentnego reagowania na każdy przejaw naruszania norm praworządności. Stale wzrasta ranga przedsięwzięć Państwowej Inspekcji Pracy o charakterze informacyjnym, edukacyjnym, a także inicjatyw służących bezpośredniemu inspirowaniu pracodawców do przeglądu warunków pracy i poprawy stanu przestrzegania prawa. Prowadzone są one we współpracy z licznymi partnerami – organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi, instytucjami i stowarzyszeniami zainteresowanymi ochroną pracy; za pośrednictwem generalnych wykonawców, struktur sieciowych (na przykład: dostawcy, podwykonawcy, odbiorcy), a także z wykorzystaniem środków masowego przekazu. **Kampanie informacyjne** realizowane w ten sposób pozwalają na szerszą i bardziej efektywną popularyzację wiedzy o przepisach prawa pracy oraz kształtowanie kultury

bezpieczeństwa pracy. Przekaz medialny zachęca do zapoznania się z informacją o dostępnych szkoleniach i programach poprawy warunków pracy, do skorzystania z list kontrolnych, bogato ilustrowanych poradników zawierających przykłady *dobrych praktyk*, opracowań dotyczących przepisów prawa pracy wraz z przykładami i orzecznictwem sądów. Inspekcja dokłada wszelkich starań, by materiały instruktażowo-szkoleniowe dotyczące wybranych problemów ochrony pracy lub adresowane do konkretnych branż posiadały walor praktycznej przydatności. **Z każdym rokiem przybywa pracodawców i przedsiębiorców, którzy chcą korzystać z pomocy Państwowej Inspekcji Pracy**. Jak wynika z badań ankietowych, programy poprawy warunków pracy są oceniane pozytywnie przez odbiorców, a ich efektem jest często trwała poprawa ochrony człowieka w środowisku pracy.

W kontekście przedstawionych w Sprawozdaniu problemów ochrony pracy należy – poza szczegółowymi wnioskami zawartymi w jego kolejnych rozdziałach – uznać za wskazane:

- kontynuowanie **działań kontrolno-nadzorczych** w zakładach i branżach, w których ryzyko utraty życia lub zdrowia jest wciąż najwyższe, a skala patologii w sferze stosunków pracy największa,
- stosowanie **różnorodnych metod oddziaływania** oraz dostępnych instrumentów prawnych w stosunku do kontrolowanych podmiotów, ze względu na: ustaloną dla nich kategorię ryzyka (na podstawie liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w tym wypadkach śmiertelnych i ciężkich), wielkość zatrudnienia oraz czas prowadzenia określonej działalności,
- zacieśnianie **współpracy z innymi służbami publicznymi**, w szczególności ZUS i organami skarbowymi, w celu zwiększenia efektywności i skuteczności walki ze zjawiskiem **nielegalnego zatrudnienia** i nielegalnego powierzania innej pracy zarobkowej,
- doskonalenie **programów prewencyjnych**:
 - ukierunkowanych na zapobieganie wypadkom przy pracy, w tym poprzez popularyzację wyników analiz opartych na badaniach okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
 - ułatwiających zainteresowanym pracodawcom – przy wsparciu ze strony PIP – dostosowanie zakładu do wymogów prawa pracy,

- kontynuowanie i rozwijanie **kampanii informacyjno-promocyjnych** służących:
 - zapobieganiu najpowszechniejszym zagrożeniom zawodowym (takim jak zagrożenie upadkiem z wysokości, hałas, zagrożenia układu mięśniowo-szkieletowego, przeciążenie psychiczne i stres w miejscu pracy),
 - kształtowaniu pożądanych postaw na rzecz praworządności w stosunkach pracy,
 - promowaniu wśród pracodawców idei powierzania pracy w sposób legalny, także poprzez wykształcenie przekonania, że z uwagi na efektywność działań kompetentnych służb publicznych oraz nieuchronność kar nakładanych za naruszenie przepisów prawa w tym obszarze, proceder ten jest nieopłacalny,
- opracowywanie **pakietów wspomagających pracodawców we właściwym przygotowaniu pracowników do pracy** (zwłaszcza w zakresie instruktażu na stanowiskach robotniczych), skierowanych głównie do małych zakładów z branż charakteryzujących się szczególnym nasileniem zagrożeń,
- kontynuację, we współpracy z MEN, kuratoriami oświaty, szkołami i uczelniami wyższymi, **programu edukacyjnego dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów**, którego praktycznym celem jest przekazanie młodym ludziom podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy,
- rozwijanie kluczowej dla promocji ochrony pracy **współpracy z mediami**, które z jednej strony dostarczają niezwykle istotnych informacji wspomagających PIP w szybkim reagowaniu na nieprawidłowości, z drugiej zaś (jak pokazują badania ankietowe) stanowią dla wielu pracodawców i pracowników podstawowe źródło wiedzy o przepisach prawa pracy,
- zwrócenie szczególnej uwagi w bieżącej działalności inspekcyjnej, w tym w ramach **współpracy z partnerami społecznymi** – związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców – na problem **udziału pracowników** lub ich przedstawicieli w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładach,
- wspieranie pracodawców we wprowadzaniu **systemowych rozwiązań w obszarze bhp**, zapewniających stosowanie optymalnych środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

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 2012 r. poz. 404 ze zm.
2	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.
3	Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego	Dz. U. Nr 43, poz. 296 ze zm.
4	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego	Dz. U. Nr 89, poz. 555 ze zm.
5	Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	Dz. U. z 2013 r. poz. 395
6	Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców	Dz. U. z 2012 r. poz. 1155
7	Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej	Dz. U. z 2013 r. poz. 217
8	Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych	Dz. U. Nr 237, poz. 1656 ze 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 ze zm.
11	Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	Dz. U. Nr 79, poz. 550 ze zm.
12	Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim	Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 224 ze zm.
13	Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego	Dz. U. z 2012 r. poz. 1329 ze zm.
14	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych	Dz. U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233 ze zm.
15	Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej	Dz. U. z 2012 r. poz. 406
16	Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	Dz. U. z 2012 r. poz. 1015 ze zm.
17	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych	Dz. U. Nr 61, poz. 258 ze zm.
18	Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe	Dz. U. z 2012 r. poz. 264 ze zm.
19	Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne	Dz. U. z 2012 r. poz. 1059
20	Ustawa z dnia 13 września 2002 r. o produktach biobójczych	Dz. U. z 2007 r. Nr 39, poz. 252 ze zm.
21	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.
22	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń	Dz. U. Nr 149, poz. 1076 ze 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 ze zm.
24	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Dz. U. Nr 55, poz. 236 ze zm.

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. Nr 35, poz. 163 ze zm.
27	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej	Dz. U. Nr 149, poz. 1077 ze zm.
28	Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach	Dz. U. Nr 63, poz. 322 ze zm.
29	Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej	Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 ze zm.
30	Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności	Dz. U. z 2010 r. Nr 138, poz. 935 ze 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 ze zm.
32	Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym	Dz. U. z 2012 r. poz. 1265 ze 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 ze 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
36	Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych	Dz. U. Nr 199, poz. 1936 ze zm.
37	Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	Dz. U. z 2012 r. poz. 592 ze zm.
38	Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	Dz. U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.
39	Ustawa z dnia 22 października 2010 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej	Dz. U. Nr 230, poz. 1507
40	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych	Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.
41	Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej	Dz. U. z 2006 r. Nr 123, poz. 857 ze zm.

wg stanu prawnego na dzień 31.03. 2013 r.

A. STAN OSOBOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2012 R.				
Wyszczególnienie	Państwowa Inspekcja Pracy			
	Ogółem	Liczba pracowników GIP	Liczba pracowników OIP	Liczba pracowników OS PIP we Wrocławiu
Ogółem: w tym	2 758	196	2 503	59
pracownicy na kierowniczych stanowiskach poza głównymi księgowymi	25	22		3
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	48		48	
nadinspektorzy pracy – kierownicy oddziałów	42		42	
pozostałe stanowiska inspektorskie	1 544		1 544	
stanowiska podinspektorskie	57		57	
pracownicy merytoryczni niewykonyjący czynności kontrolnych	465	106	348	11
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	201	27	164	10
służby finansowe, w tym główni księgowi	85	11	69	5
pracownicy administracyjni	208	25	175	8
pracownicy obsługi	83	5	56	22

B. STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP		
Wyszczególnienie	Liczba osób	Procent ogółu zatrudnionych
WIEK		
do 30 lat	157	5,7
31–40 lat	756	27,4
41–50 lat	809	29,3
51–60 lat	724	26,3
powyżej 60 lat	312	11,3
WYKSZTAŁCENIE		
WYŻSZE, w tym:	2 448	88,7
prawnicze	629	22,8
administracyjne	251	9,1
techniczne	1 085	39,3
inne specjalności	483	17,5
POMATURALNE	55	2
ŚREDNIE	203	7,4
ZAWODOWE	39	1,4
PODSTAWOWE	13	0,5
STAŻ PRACY W PIP		
do 5 lat	772	28
6–10 lat	377	13,7
11–15 lat	621	22,5
16–20 lat	530	19,2
21–25 lat	264	9,6
26–30 lat	131	4,7
ponad 30 lat	63	2,3

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		LICZBA									
		kontrole	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	polecen ⁴⁾
			w tym:								
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	OGÓŁEM, w tym:	89 949	320 132	8 089	4 296	10 063	24	60 758	310 768	9 189	
1.	Rolnictwo i leśnictwo	1 919	8 242	176	165	100	1	1 329	6 386	205	
2.	Górnictwo, wydobywanie	463	2 379	30	17	146	0	297	1 208	58	
3.	Przetwórstwo przemysłowe	19 383	96 451	1 564	712	2 989	7	13 429	65 895	2 030	
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	410	1 809	23	14	27	0	260	1 031	37	
5.	Dostawa wody ^{b)}	1 210	7 094	64	46	68	2	832	4 261	184	
6.	Budownictwo	18 642	76 815	5 420	2 792	2 291	0	10 361	46 186	1 361	
7.	Handel i naprawy ^{c)}	23 176	75 759	415	299	1 508	4	16 943	91 749	2 477	
8.	Transport i gospod. magaz.	4 171	7 880	74	56	659	6	3 035	18 078	457	
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	3 576	9 996	47	24	252	1	2 652	16 114	445	
10.	Informacja i komunikacja	793	1 378	3	5	171	0	504	2 559	61	
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	834	931	8	3	84	0	590	2 970	70	
12.	Obsługa rynku nieruchomości	919	2 731	48	22	102	0	625	3 128	100	
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	2 104	4 642	95	47	450	1	1 401	7 200	226	
14.	Usługi administrowania ^{g)}	3 348	4 538	63	48	352	0	2 137	9 576	266	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15.	Administracja publiczna ^{h)}	1 056	1 751	2	7	10	0	604	2 645	134
16.	Edukacja	2 852	6 298	11	16	333	0	2 184	10 904	381
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	2 036	4 113	7	5	292	1	1 530	8 554	270
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	920	2 525	16	8	66	0	607	3 331	121
19.	Pozostała działaln. usług.	2 039	4 751	22	8	163	1	1 434	8 984	302
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	1	0	0	0	0	0	1	3	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	1	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	96	49	1	2	0	0	3	6	4

- 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
- 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

Załącznik 3b

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

LICZBA										
Wyszczególnienie		kontroli	decyzji				decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
			w tym:							
			ogółem ¹⁾	wstrzymywania prac	skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:		89 949	320 132	8 089	4 296	10 063	24	60 758	310 768	9 189
1.	1–9	49 722	170 593	5 098	2 720	3 715	14	32 019	164 832	4 675
2.	10–49	24 682	96 855	2 058	1 104	3 730	2	17 709	94 435	2 980
3.	50–249	10 814	39 309	656	374	1 972	2	7 757	37 659	1 189
4.	250 i powyżej	4 731	13 375	277	98	646	6	3 273	13 842	345

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 2012 r. – kontrole i środki prawne
(wg form własności)

LICZBA											
Wyszczególnienie		kontroli	decyzji				decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾	
			ogółem ¹⁾	w tym:							
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
OGÓŁEM, w tym:		89 949	320 132	8 089	4 296	10 063	24	60 758	310 768	9 189	
1.	Sektor publiczny ^{a)} ogółem, w tym własność:	7 458	21 275	157	83	646	8	5 239	25 028	1 013	
	1. państwowa	1 802	5 247	73	21	251	6	1 067	4 153	188	
	2. samorządowa	5 364	14 944	65	58	304	2	3 975	20 025	805	
	3. mieszana	292	1 084	19	4	91	0	197	850	20	
2.	Sektor prywatny ^{b)} ogółem, w tym własność:	82 356	298 606	7 923	4 206	9 417	16	55 494	285 654	8 170	
	1. prywatna krajowa	74 361	271 773	7 375	3 926	8 120	15	50 224	260 740	7 498	
	2. prywatna zagraniczna	4 154	12 861	212	136	404	0	2 845	13 637	359	
	3. prywatna mieszana	3 841	13 972	336	144	893	1	2 425	11 277	313	
3.	Sektor mieszany zrównoważony ^{c)}	10	41	0	0	0	0	5	19	0	
4.	Nieokreślona własność	125	210	9	7	0	0	20	67	6	

a) sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego
b) sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego
c) sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

1) łączna liczba decyzji 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 2012 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		LICZBA										zawiadomień prokuratury o przestęp- stwach
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych						
		ogółem	w tym:		objętych środ- kami wycho- wawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowa- nych środków wychowaw- czych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
OGÓŁEM, w tym:		88 616	49 429	12 758	26 429	18 906	3843	15 261	987			
1.	Rolnictwo i leśnictwo	1 970	1 261	182	527	424	76	305	18			
2.	Górnictwo, wydobywanie	458	354	21	83	158	9	57	10			
3.	Przetwórstwo przemysłowe	18 468	10 590	2 667	5 211	3 966	773	2 895	190			
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	230	150	16	64	63	9	45	4			
5.	Dostawa wody ^{b)}	990	570	77	343	224	35	182	9			
6.	Budownictwo	24 710	15 866	3 262	5 582	6 393	962	3 371	288			
7.	Handel i naprawy ^{c)}	20 730	10 458	2 567	7 705	3 779	770	4 313	174			
8.	Transport i gospod. magaz.	4 785	2 933	830	1 022	1 074	217	613	71			
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	4 190	1 895	878	1 417	681	259	818	43			
10.	Informacja i komunikacja	770	396	162	212	154	46	126	12			
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	624	313	85	226	122	31	135	12			
12.	Obsługa rynku nieruchomości	679	337	93	249	134	31	146	12			
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	1 962	946	467	549	390	132	333	42			
14.	Usługi administrowania ^{g)}	2 397	1 211	552	634	515	189	443	43			
15.	Administracja publiczna ^{h)}	309	105	41	163	40	13	94	1			
16.	Edukacja	1 401	440	188	773	188	68	449	13			
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	1 373	494	245	634	203	97	380	14			
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	627	271	72	284	99	25	156	7			
19.	Pozostała działaln. usług.	1 924	829	346	749	295	95	398	19			
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	1	0	0	1	0	0	1	0			
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0			
22.	Nieokreślona działalność	18	10	7	1	4	6	1	5			

^{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

Załącznik 4b

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)

LICZBA									
Wyszczególnienie		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach
			objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:		88 616	49 429	12 758	26 429	18 906	3 843	15 261	987
1.	1–9	53 136	28 382	8 430	16 324	10 695	2 503	9 172	694
2.	10–49	23 490	13 977	2 797	6 716	5 218	830	3 944	178
3.	50–249	8 807	5 147	1 179	2 481	2 051	360	1 506	78
4.	250 i powyżej	3 183	1 923	352	908	942	150	639	37

Źródło: dane PIP

Załącznik 4c

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg form własności)**

LICZBA											
Wyszczególnienie		ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestęp- stwach	
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowa- nych wniosków do sądu	zastoso- wanych środków wychowaw- czych			
			objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowaw- czymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
OGÓŁEM, w tym:		88 616	49 429	12 758	26 429	18 906	3 843	15 261	987		
1.	Sektor publiczny ^{a)} ogółem, w tym własność:	3 630	1 411	399	1 820	598	155	1 052	26		
	1. państwowa	879	436	143	300	209	41	188	9		
	2. samorządowa	2 563	903	211	1 449	354	99	825	14		
	3. mieszana	188	72	45	71	35	15	39	3		
2.	Sektor prywatny ^{b)} ogółem, w tym własność:	84 921	47 970	12 352	24 599	18 288	3 682	14 203	955		
	1. prywatna krajowa	77 907	43 777	11 331	22 799	16 542	3 363	13 039	877		
	2. prywatna zagraniczna	3 546	2 134	440	972	902	147	613	34		
	3. prywatna mieszana	3 468	2 059	581	828	844	172	551	44		
3.	Sektor mieszany zrównoważony ^{c)}	3	0	0	3	0	0	1	0		
4.	Nieokreślona własność	62	48	7	7	20	6	5	6		

^{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	2010	94 207	446	645	93 116
	2011	97 222	404	703	96 115
	2012	91 000	348	602	90 050
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2010	1 494	19	12	1 463
	2011	1 507	26	19	1 462
	2012	1 417	21	14	1 382
Górnictwo i wydobywanie	2010	3 175	26	24	3 125
	2011	2 908	29	22	2 857
	2012	2 687	26	12	2 649
Przetwórstwo przemysłowe	2010	31 734	73	238	31 423
	2011	33 431	85	262	33 084
	2012	30 243	60	229	29 954
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2010	1 200	8	19	1 173
	2011	1 082	11	17	1 054
	2012	1 011	8	10	993
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2010	1 948	10	18	1 920
	2011	2 124	13	19	2 092
	2012	2 132	12	14	2 106
Budownictwo	2010	9 098	114	135	8 849
	2011	9 222	99	144	8 979
	2012	8 145	82	131	7 932
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2010	11 822	41	56	11 725
	2011	11 703	36	76	11 591
	2012	11 423	27	54	11 342
Transport i gospodarka magazynowa	2010	6 548	63	51	6 434
	2011	6 827	57	57	6 713
	2012	6 402	60	45	6 297
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2010	1 191	2	4	1 185
	2011	1 376	–	1	1 375
	2012	1 389	2	2	1 385
Informacja i komunikacja	2010	617	6	4	607
	2011	617	4	2	611
	2012	549	4	5	540
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2010	977	4	2	971
	2011	985	–	4	981
	2012	1 010	1	2	1 007
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2010	1 211	2	5	1 204
	2011	1 176	1	8	1 167
	2012	1 112	4	9	1 099

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2010	1 420	7	7	1 406
	2011	1 424	1	7	1 416
	2012	1 267	8	5	1 254
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2010	3 472	17	15	3 440
	2011	4 141	11	16	4 114
	2012	3 993	13	16	3 964
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2010	4 284	33	8	4 243
	2011	4 603	17	18	4 568
	2012	4 412	5	16	4 391
Edukacja	2010	4 690	9	18	4 663
	2011	4 641	4	12	4 625
	2012	4 724	6	14	4 704
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2010	7 826	8	19	7 799
	2011	8 057	6	10	8 041
	2012	7 699	7	13	7 679
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2010	903	2	5	896
	2011	904	2	8	894
	2012	911	1	8	902
Pozostała działalność usługowa	2010	903	2	5	896
	2011	904	2	8	894
	2012	474	1	3	470

(*) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) z 2007 r.

Źródło: dane GUS, 2010-2011 - dane ostateczne, 2012 r. – dane nieostateczne

Podmioty gospodarcze działające w Polsce w roku 2012 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
SUMA	652 990	875 971
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	11 637	10 604
Górnictwo i wydobywanie	1 227	565
Przetwórstwo przemysłowe	84 816	80 237
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz, wodę	1 106	768
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami	4 658	2 275
Budownictwo	77 588	122 488
Handel , naprawy	195 629	222 059
Transport i gospodarka magazynowa	41 325	68 881
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	23 836	18 901
Informacja i komunikacja	11 974	34 978
Finanse i ubezpieczenia	11 392	30 265
Obsługa rynku nieruchomości	13 147	17 309
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	48 621	103 106
Usługi administrowania	15 409	27 590
Administracja publiczna	7 172	311
Edukacja	31 705	20 044
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	27 869	60 670
Kultura, rozrywka i rekreacja	9 497	9 597
Pozostała działalność usługowa	34 260	45 306
Gospodarstwa domowe	2	4
Organizacje eksterytorialne	120	13

Źródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na grudzień 2012 r.)

