



**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY W GDAŃSKU**

**SPRAWOZDANIE
Z DZIAŁALNOŚCI OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W GDAŃSKU W 2010 ROKU**

Gdańsk 2011

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	1
II.	OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH	3
III.	STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBAH ZAWODOWYCH	5
IV.	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA - INFORMACJE OGÓLNE	9
1.	Informacje o kontrolach inspektorów pracy	9
2.	Decyzje administracyjne inspektorów pracy	12
3.	Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP	13
4.	Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy	14
5.	Wystąpienia inspektorów pracy	15
6.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową	15
7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	17
8.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	19
9.	Skargi i wnioski	20
10.	Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej	21
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	23
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2010r. przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku	23
2.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach	32
3.	Przestrzeganie przepisów dotyczących bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad	36
4.	Kontrola i nadzór nad inwestycjami związanymi z UEFA EURO 2012	39
5.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)	42
6.	Wzmoczony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	44
7.	Bezpieczeństwo przewozu drogowego towarów niebezpiecznych	44
8.	Ocena ryzyka zawodowego	45
9.	Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy	47
10.	Szkolenie w dziedzinie bhp	49
11.	Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy	51
12.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełno- sprawnych	52
13.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	56
14.	Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi w zakładach branży meblowej (produkcja mebli)	58
15.	Kontrole zakładów produkujących wyroby z włókien poliestrowo – szklanych	61
16.	Kontrole dotyczące problematyki REACH	63
17.	Kontrole dotyczące problematyki CLP	66
18.	Kontrole zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii	

	przemysłowej w tym zakładów branży naftowej	67
19.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	68
20.	Bhp w oczyszczalniach ścieków	70
21.	Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych	72
22.	Nadzór rynku	75
23.	Kontrole elektrowni wiatrowych	79
24.	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających	81
25.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich	84
26.	Odbiory statków	86
27.	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich	87
VI.	OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	89
1.	Przestrzeganie przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	89
2.	Przestrzeganie przepisów o czasie pracy	94
3.	Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych	102
4.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych	103
5.	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem	106
6.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gastronomiczną	107
7.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego	109
8.	Funkcjonowanie ustaw antykrzysowych	111
VII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	113
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	113
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	117
3.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	122
4.	Realizowanie zadań instytucji łącznikowej	125
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓŁDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	127
1.	Informacje ogólne	127
2.	Porady prawne i techniczne	129
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy	129
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych	133
5.	Kontrole z inicjatywy związków zawodowych	134
6.	Spory zbiorowe pracy	135
7.	Społeczna inspekcja pracy	135
8.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	136
9.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	137
10.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	138
IX.	WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	141
1.	Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP	141
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego,	

gospodarczego i zawodowego	142
3. Organa nadzoru i kontroli	144
4. Inne instytucje i organizacje.....	146
X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	148
XI. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	149
XII. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY	150
XIII. PODSUMOWANIE	154

ZAŁĄCZNIKI :

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2010r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – Tabele nr: 3a, b, c, 4a, b, c.

I. WPROWADZENIE

Państwowa Inspekcja Pracy jest podległym Sejmowi organem 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 2010 roku Państwowa Inspekcja Pracy funkcjonowała w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.) oraz Statut, stanowiący załącznik do Zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M.P. Nr 58, poz. 657 z późn. zm.).

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku jest jednostką organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy, obejmującą w ramach terytorialnej właściwości województwo pomorskie. Siedziba Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku mieści się przy ul. Okopowej 7.

e-mail: kancelaria@gdansk.oip.pl

www.gdansk.oip.pl

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2010 roku działało łącznie 8 zespołów inspektorów pracy, z których 2 zespoły inspektorów pracy funkcjonowały w siedzibie Okręgu, natomiast 6 zespołów zgrupowanych było w 5 oddziałach:

- w Starogardzie Gdańskim, ul. Kościuszki 108,
- w Wejherowie, ul. Obrońców Helu 1,
- w Gdyni, ul. Władysława IV 43,
- w Malborku, ul. Chodkiewicza 5,
- w Słupsku, ul. 11 Listopada 2,

W strukturze Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku funkcjonują również sekcje: analiz i informatyki, prawna, prewencji i promocji, legalności zatrudnienia oraz Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej, a także Sekcja Badań Środowiska Pracy.

Funkcję Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku pełni mgr inż. Mieczysław Szczepański. Zastępcami Okręgowego Inspektora Pracy są: mgr inż. Zbigniew Długokęcki – Z-ca ds. Nadzoru oraz mgr Krzysztof Lisowski – Z-ca ds. Organizacyjno-Prawnych. Pracą poszczególnych komórek organizacyjnych kierują kierownicy oddziałów i sekcji oraz nadinspektorzy pracy - koordynatorzy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zatrudnionych było, według stanu na 31 grudnia 2010r. **178** pracowników, z czego **107** wykonywało lub nadzorowało czynności kontrolne.

Zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, podstawowe działania urzędu mają charakter **kontrolno-nadzorczy i prewencyjny**. Skoncentrowane są przede wszystkim na branżach i zakładach pracy, w których występuje - zdiagnozowany wcześniej - zły stan ochrony pracy. Ponadto, podejmujemy zadania monitorujące ochronę pracy, ukierunkowane na zbadanie sytuacji w wybranych obszarach, ustalenie zakresu i rodzaju występujących problemów oraz zaplanowanie i podjęcie działań zapobiegawczych.

Priorytetowe zadania PIP mają przede wszystkim na względzie cywilizowanie stosunków pracy - eliminowanie patologii niewypłacania wynagrodzeń, pracy na czarno i zatrudniania w godzinach nadliczbowych bez jakiegokolwiek rekompensaty.

W obszarze bezpieczeństwa pracy inspektorzy pracy podczas kontroli szczególną uwagę zwracali na zły stan użytkowanych w zakładach maszyn i urządzeń technicznych.

Priorytetowo potraktowane zostały te dziedziny gospodarki, w których występują wysokie wskaźniki wypadkowości i inne zagrożenia zawodowe.

Oprócz planowych kontroli, podejmowane były też działania w trybie interwencyjnym, jako reakcja na sygnały i wnioski zgłaszane przez organy państwa, partnerów społecznych i zwykłych obywateli.

W coraz większej skali realizowane były także inne formy działań, związane z prewencją i szeroko rozumianą promocją ochrony pracy.

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2010 rok zostały zrealizowane.

II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 214.000 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 839513 osób (wg danych za grudzień 2010r. z rejestru Regon skonfrontowanych z Bazą Jednostek Statystycznych, uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Gdańsku).

Według rejestru Regon – w grudniu 2010r. liczba zarejestrowanych podmiotów w województwie pomorskim wynosiła aż 260.202, natomiast liczba osób pracujących to – 926.984. Dane te uwzględniają również podmioty, które np. zawiesiły swoją działalność lub zakończyły działalność i nie wyrejestrowały się z tego systemu.

Zestawienia podmiotów gospodarki narodowej w województwie pomorskim, według wielkości zatrudnienia, form własności oraz według sekcji PKD (sporządzone na podstawie danych z rejestru Regon skonfrontowanych z Bazą Jednostek Statystycznych), umieszczono w Tabelach nr 1 a, b, c.

Tabela nr 1a. **Podmioty gospodarki narodowej według wielkości zatrudnienia w grudniu 2010r. - woj. pomorskie**

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem w tym zakłady o zatrudnieniu:	214000	839513
2	9 i mniej	204568	333902
3	10 do 49	7276	156038
4	50 do 249	1913	178996
6	250 i powyżej	243	170577

Tabela nr 1b **Podmioty gospodarki narodowej według form własności w grudniu 2010r. - woj. pomorskie**

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem w tym:	214000	839513
2	sektor publiczny	7540	213364
3	sektor prywatny	206460	626149

Tabela nr 1c

**Podmioty gospodarki narodowej
według sekcji PKD w grudniu 2010r. - woj. pomorskie**

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba	
		Zakładów	Pracujących
	Gospodarka narodowa ogółem, w tym:	214000	839513
A.	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4470	14321
B.	Górnictwo i wydobywanie	127	1208
C.	Przetwórstwo przemysłowe	21963	158958
D.	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	373	12399
E.	dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	536	7429
F.	Budownictwo	27075	78203
G.	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	49800	153053
H.	Transport i gospodarka magazynowa	15043	43784
I.	Działalność związana z zakwaterowa- niem i usługami gastronomicznymi	8293	23395
J.	Informacja i komunikacja	4933	15001
K.	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7582	26049
L.	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	16917	17075
M.	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	18136	40515
N.	Działalność w zakresie usług administro- wania i działalność wspierająca	4522	21358
O.	Administracja publiczna i obrona narodowa ; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1186	55811
P.	Edukacja	6366	90721
Q.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10442	48365
R.	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3434	10129
S.	Pozostała działalność usługowa	12787	21675
T.	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	X
U.	Organizacje i zespoły eksterytorialne	14	63

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (23%), produkcyjną (10%), zakłady budowlane (13%), zajmujące się obsługą rynku nieruchomości (8%), transportowe (7%) oraz zakłady opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (5%).

Wśród nadzorowanych zakładów prawie 96% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób.

III. STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBYCH ZAWODOWYCH

Na stan warunków pracy w województwie pomorskim ma wpływ poziom wypadkowości oraz zachorowalności na choroby zawodowe.

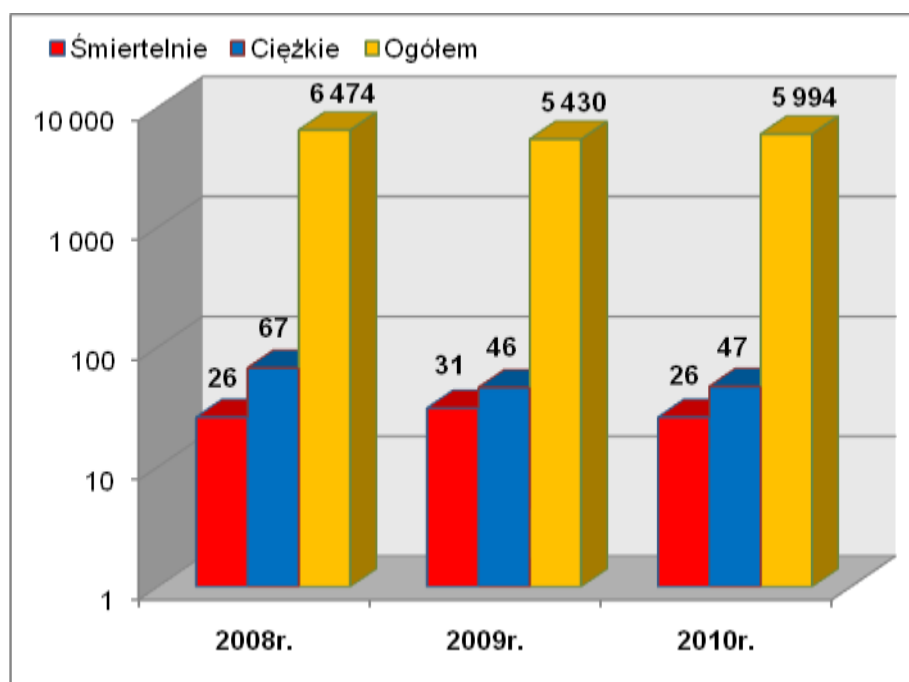
Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim.

Według danych Urzędu Statystycznego (stan na dzień 25.01.2011r.) w 2010 roku w województwie pomorskim zarejestrowano 5994 poszkodowanych w **wypadkach przy pracy**, co stanowi wzrost o 10,4% w stosunku do roku 2009.

W zarejestrowanych wypadkach 26 osób poniosło śmierć, a 47 odniosło ciężkie obrażenia, zaś w 2009r. było to odpowiednio 31 osób zmarłych i 46 poszkodowanych ciężko.

Na ogólną liczbę 5994 poszkodowanych, 1713 osób poszkodowanych zostało w sektorze publicznym, zaś 4281 w sektorze prywatnym.

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy
w województwie pomorskim w latach 2008-2010 (wg danych US w Gdańsku)**



Wskaźnik ciężkości wypadków, zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego, wyniósł 35,8 dni. Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w 2010 roku zaliczyć należy:

- zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt (1605),
- uderzenia przez obiekt będący w ruchu (1195),
- kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym (1083),
- obciążenie fizyczne lub psychiczne (806).

Tabela nr 2. Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim w roku 2010 według sekcji gospodarki narodowej (dane US w Gdańsku)

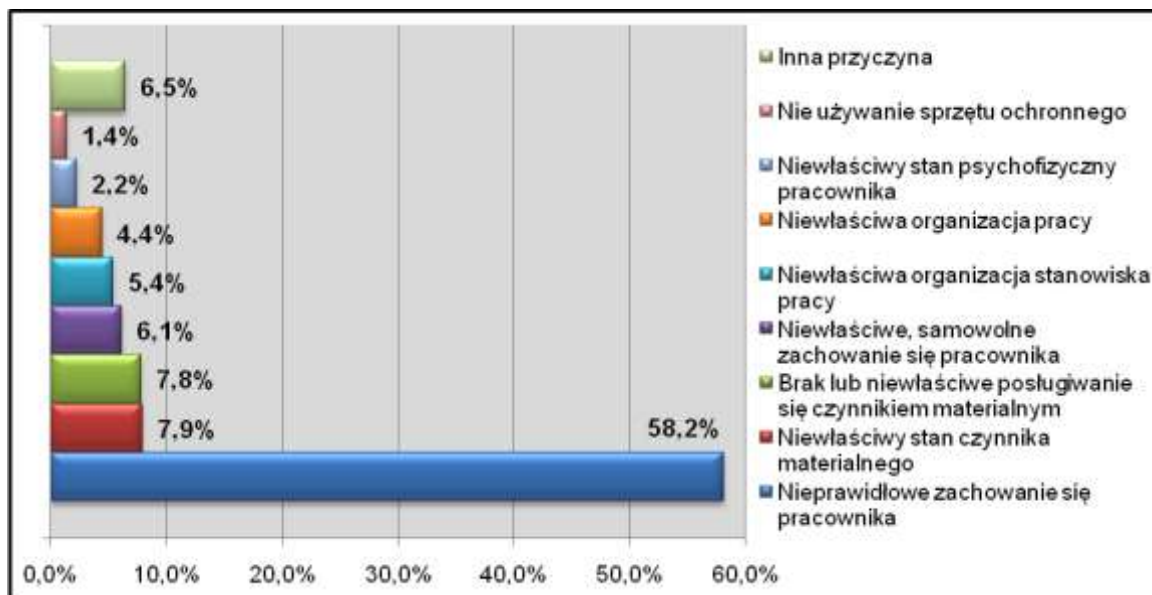
Symbol sekcji	Nazwa sekcji PKD	Ogółem	W wypadkach powodujących			Dni zwolnienia	wskaźnik ciężkości* 2010
			śmierć	ciężkie uszkodz. ciała	lżejsze uszkodz. ciała		
OGÓŁEM w tym:		5 994	26	47	5 921	213 602	35,8
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo	110	1	1	108	3 788	34,8
B	Górnictwo i wydobywanie	19	0	0	19	870	45,8
C	Przetwórstwo przemysłowe	2 264	9	22	2 233	80 309	35,6
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	68	0	1	67	2 378	35,0
E	Dostawa wody, gospodarowanie ciekami i odpadami	97	0	1	96	3 778	38,9
F	Budownictwo	586	7	10	569	25 846	44,6
G	Handel hurtowy i detal., naprawa pojazdów mech., motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	708	0	5	703	23 130	32,7
H	Transport i gospodarka magazynowa	390	8	2	380	16 260	42,6
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	74	0	0	74	2 000	27,0
J	Informacja i telekomunikacja	26	0	0	26	817	31,4
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	60	0	0	60	1 716	28,6
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	104	0	0	104	3 999	38,5
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	75	0	0	75	2 578	34,4
N	Działalność w zakresie usług administrowania	151	0	0	151	6 416	42,5
O	Administracja publiczna i obrona narodowa	327	1	1	325	9 602	29,5
P	Edukacja	386	0	2	384	12 865	33,3
Q	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	436	0	2	434	13 913	31,9
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	58	0	0	58	1 705	29,4
S	Pozostała działalność usługowa	55	0	0	55	1 632	29,7

liczba dni zwolnień lekarskich

*/ wskaźnik ciężkości = $\frac{\text{liczba dni zwolnień lekarskich}}{\text{liczba wszystkich poszkodowanych} - \text{liczba zmarłych}}$

Urząd Statystyczny zarejestrował w 2010r. w województwie pomorskim wzrost liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem w stosunku do 2009r. o 10,4%, natomiast spadek liczby poszkodowanych śmiertelnie – o 16,1%.

Przyczyny wypadków przy pracy w roku 2010 (wg danych US w Gdańsku)



Przedstawiony diagram przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, iż do większości wypadków przyczyniają się często sami poszkodowani, jednak z danych i obserwacji inspektorów pracy OIP Gdańsk wynika, iż dane te nie odzwierciedlają w pełni rzeczywistości. Istotny jest też również udział strony pracodawcy, który związany jest np. z niewłaściwą ogólną organizacją pracy lub niewłaściwą organizacją samego stanowiska pracy, na którym zaistniał wypadek.

* * *

Wypadki przy pracy rolniczej

Według opracowania Biura Prewencji i Rehabilitacji Centrali KRUS z dnia 02.02.2011r. w 2010r. w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS **766** (w 2009r. – 839) zdarzeń wypadkowych,
- z tej liczby **699** (w 2009r. - 819) zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, w tym 4 (w 2009r. - 3) wypadki śmiertelne.

W 2010r. w województwie pomorskim zarejestrowano 6 (w 2009r. - 5) chorób zawodowych rolników.

* * *

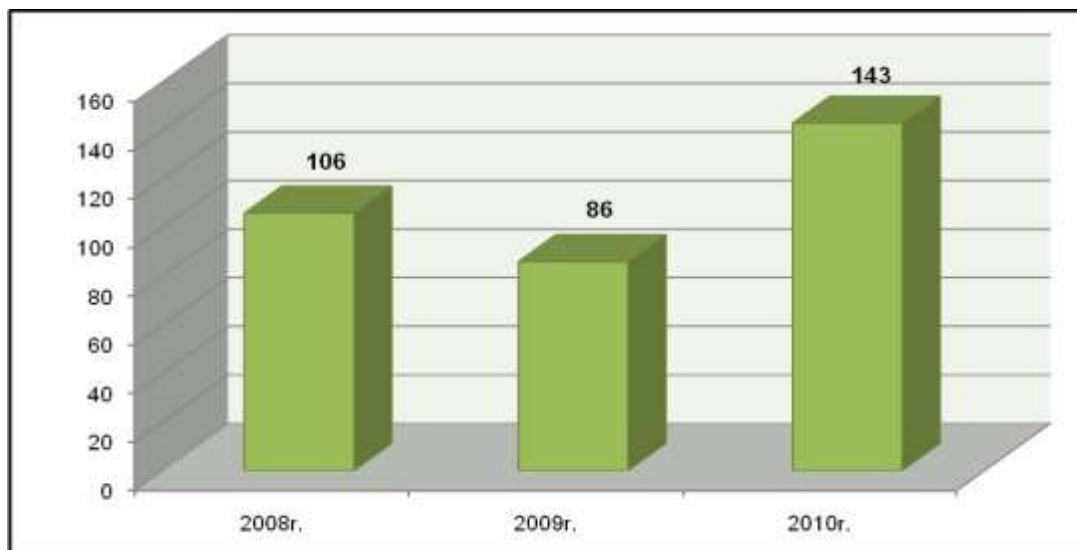
Choroby zawodowe

Na terenie województwa pomorskiego w 2010r. zarejestrowano **143** choroby zawodowe w porównaniu do 86 zarejestrowanych w 2009r. (dane PWIS Gdańsk).

Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było:

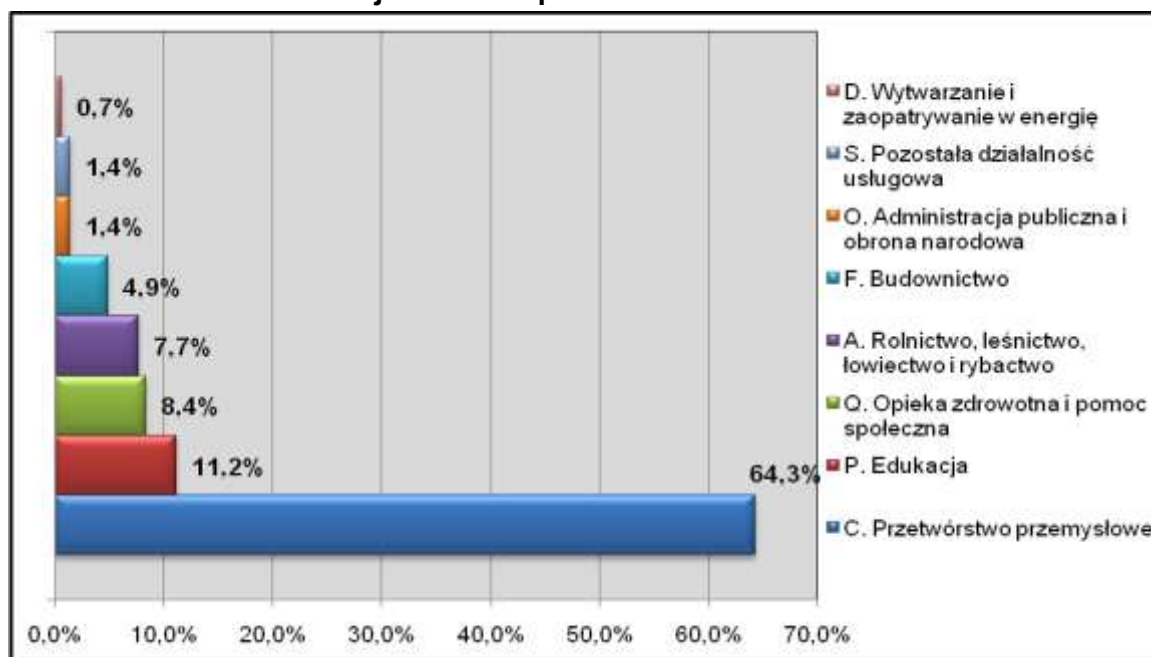
1. obustronnego trwałego ubytku słuchu - 57%,
2. chorób zakaźnych lub pasożytniczych - 13%
3. przewlekłych chorób narządu głosu - 9%,
4. przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – 5%
5. chorób opłucnej wywołanych pyłem azbestowym – 4%,
6. chorób skóry – 4%.

Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2008-2010



Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły głównie pracowników zatrudnionych w zakładach pracy takich sekcji i podsekcji gospodarki, jak: przetwórstwo przemysłowe, w tym produkcja i naprawa statków, edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna oraz rolnictwo i leśnictwo. Wzrost liczby chorób zawodowych może mieć związek z ostatnimi przemianami w przemyśle stoczniowym.

Struktura chorób zawodowych wg sekcji gospodarki PKD w województwie pomorskim w 2010 roku

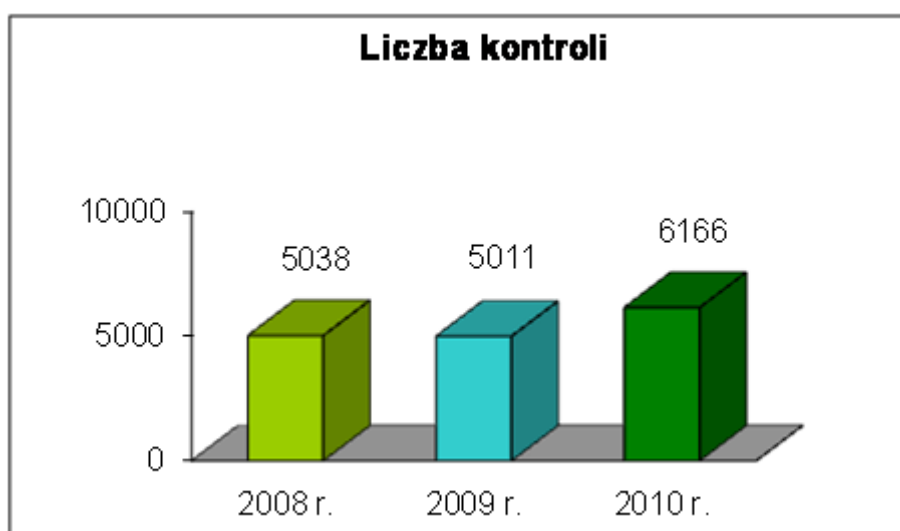


IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

1. Informacje o kontrolach inspektorów pracy

Do podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy, w świetle art. 10 ustawy o PIP, należy m.in. nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności 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, a także kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Działalność kontrolna inspektorów pracy OIP Gdańsk w latach 2008 – 2010



W 2010 roku inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie OIP Gdańsk **6.066 kontroli w ponad 4 tysiącach zakładów pracy i innych podmiotów**, w których pracowało ogółem prawie 300 tys. osób. Najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: prowadzących handel i naprawy (25%), zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (21%), oraz w budownictwie (22%). Były to głównie zakłady sektora prywatnego.

Kontrolą objęto zakłady zatrudniające: do 9 pracowników - 50% kontroli oraz od 10 do 49 pracowników - 45% kontroli.

Szczegółowe informacje liczbowe o kontrolach, kontrolowanych podmiotach oraz środkach prawnych, wydanych w związku z kontrolami znajdują się w tabelach załączonych do sprawozdania (nr 3 a, b, c i nr 4 a, b, c).

W 2010 roku kontrole prowadzone były głównie w związku z realizacją zadań wynikających z harmonogramu działania PIP oraz w celu badania zasadności skarg pracowniczych. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku program działania Państwowej Inspekcji Pracy realizowany był w ramach 50 tematów. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP. Niektóre tematy zawierały nawet po kilka podtematów.

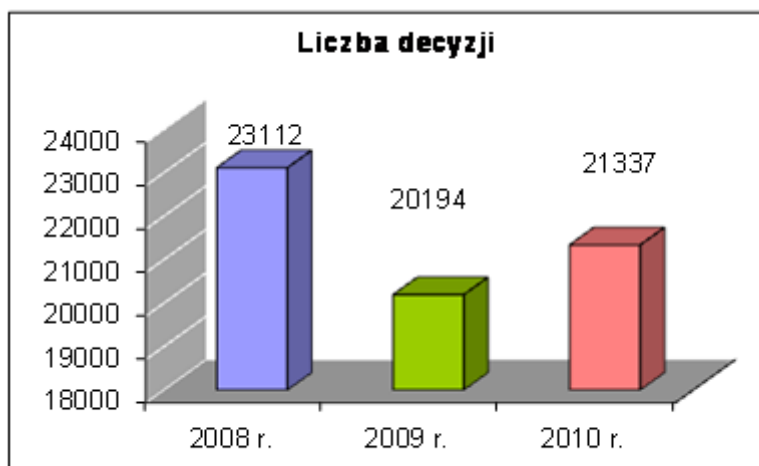
Nr tematu	Nazwa tematu
TEMATY Z HARMONOGRAMU ZADAŃ KONTROLNYCH PIP w 2010r.	
001 A – F	Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
002	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych
004	Kontrole związane z zajmowaniem stanowisk dot. obiektów budowlanych zgłaszanych przez inwestorów oraz kontrole dotyczące wniosków w sprawie tzw. odstępstw od wymogów przepisów
005 A - C	Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku
006 A - C	Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy
007 A–G	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych
008	Ocena ryzyka zawodowego
009	Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym
010	Realizacja zadań służby bhp
011	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem
012	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dot. zatrudniania młodocianych
013	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej
014	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców
015	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
016	Realizacja zadań instytucji łącznikowej
018 A - F	Kontrole zakładów: a/ MON, b/ MSWiA, c/ Policji, d/ ABW, e/ Straży Granicznej, f/ Służby Więziennej.
019	Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych
020	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych
021	Kontrole przestrzegania wymagań związanych z bezpieczeństwem przewozu drogowego towarów niebezpiecznych
022	Kontrole dot. problematyki REACH
023	Kontrole dot. problematyki CLP
024	Kontrole dot. GMO
030	Sprawdzanie poprawności informacji - składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (formularz ZUS IWA)
031	Kontrole związane z wnioskowaniem do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe
040 A - B	Kontrole placówek handlowych
080	Kontrole w placówkach handlujących produktami psychoaktywnymi
090 A-Z	Kontrola związana z badaniem skarg

098	Kontrole sprawdzające realizację środków prawnych
099 A-D	Krótkie kontrole: A. Przetwórstwo przemysłowe, B. Budownictwo, C. Handel i naprawy, D. Pozostała działalność.
101 A, B 5XX	Budownictwo A. Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych B. Kontrole dot. budowy i remontów dróg 5XX. Nadzór inwestycji związanych z Euro 2012 P. Kampania informacyjno – prewencyjna w budownictwie
102 A, P	Transport drogowy A. Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców P. Kampania prewencyjna: czas pracy a wypadki drogowe
103	Wzmoczony nadzór
201 A, P	Funkcjonowanie ustaw antykryzysowych A. Kontrole zakładów różnych branż P. Kampania informacyjna związana z wejściem w życie „Pakietu antykryzysowego”
221 A, B	Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy A. Kontrole placówek ochrony zdrowia B. Kontrole zakładów różnych branż
222 A, B	Czas pracy A. Kontrole placówek ochrony zdrowia, B. Kontrole zakładów różnych branż
251 A - C	Energetyka
252 A, P	Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 50 osób), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy A. Kontrole P. Program prewencyjny dla małych firm
253	Kontrole zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej, w tym zakładów z branży naftowej
254 A, B, P	Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi w zakładach branży meblowej oraz produkujących wyroby z włókien poliestrowo - szklanych
255 A,B,C,P	Wymagania zasadnicze i minimalne A. Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do obróbki plastycznej metali B. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn do obróbki plastycznej metali C. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla rękawic ochronnych P. Działania wspomagające kontrole dot. wymagań zasadniczych i minimalnych
TEMATY WEWNĘTRZNE OIP GDAŃSK	
740	Przestrzeganie przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gastronomiczną, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dot. legalności zatrudnienia, czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych oraz przepisów bhp.
741	Agencje pracy tymczasowej – obowiązki wynikające z zatrudnienia
742	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w spółkach kolejowych
743	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających
744	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich
745	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich
746 A - C	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy A. statków śródlądowych B. statków morskich C. obiektów zanurzalnych
747	Kontrole dotyczące czynników szkodliwych w środowisku pracy, wykonywane we współpracy z Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy OIP w Gdańsku
748	BHP w oczyszczalniach ścieków.

2. Decyzje administracyjne inspektorów pracy

Działalność nadzorcza Państwowej Inspekcji Pracy polegała między innymi na wydawaniu kontrolowanym podmiotom decyzji administracyjnych, np. w formie nakazów.

W 2010 roku na terenie OIP Gdańsk wydano **21.337** decyzji nakazowych, które regulowały warunki pracy ok. 200 tysięcy osób.



Zagadnienia najczęściej ujmowane w decyzjach nakazowych

Decyzje nakazowe, których przedmiotem były zagadnienia bhp, dotyczyły najczęściej takich zagadnień, jak:

- przygotowanie do pracy (np.: szkoleń bhp, badań lekarskich),
- stan obiektów, pomieszczeń pracy,
- stanowiska i procesy pracy,
- urządzenia i instalacje energetyczne,
- maszyny i urządzenia techniczne,
- zaplecze higienicznosanitarne.

Ważną grupę decyzji /**623**, tj. 2,9% ogółu decyzji/ stanowiły **decyzje, których przedmiotem były wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia**. Decyzje te dotyczyły 3679 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów:

- zatrudniających od 1 do 9 pracowników,
- zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Były to głównie zakłady przetwórstwa przemysłowego, handlowo-usługowe oraz budowlane, a także zakłady zajmujące się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Spośród wydanych decyzji nakazowych, 4135 decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

W 2010 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **459 decyzji dotyczyło wstrzymania prac** (w 2009r. – 443). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników lub innych osób.

- **309** (w 2009r. – 305) **decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 700 osób** Decyzje te inspektorzy pracy wydawali, stwierdzając zatrudnienie pracowników lub innych osób wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych oraz prowadzonych przez osoby bez odpowiednich kwalifikacji.

Inne decyzje to:

- **318 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,**

- **9 decyzji zakazania wykonywania prac,**

- **3 decyzje wstrzymania działalności,**

- **6 decyzji nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.**

Ponadto inspektorzy pracy poprzez **40 decyzji administracyjnych** nałożyli kary na 40 pracodawców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym, a także transporcie wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa.

Realizacja decyzji nakazowych inspektorów pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 76% decyzji nakazowych /wydanych na piśmie/ w 2010r.

3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP

W 2010r. w OIP Gdańsk skierowano do 90 pracodawców 96 upomnień, obejmujących 375 decyzji nakazowych. Ponadto wystawiono przeciwko 8 pracodawcom 8 tytułów wykonawczych, którymi objęto 75 decyzji nakazowych oraz na 8 pracodawców nałożono 11 grzywn w celu przymuszenia na łączną kwotę 107.000 zł.

W porównaniu z rokiem ubiegłym, w 2010 r. liczba upomnień wzrosła o 37%, a liczba decyzji objętych upomnieniami wzrosła o 111%. Należy przy tym zauważyć, iż po sześcioletnim okresie tendencji spadkowej w tym zakresie, w roku 2010 nastąpił znaczny wzrost zarówno liczby upomnień, jak i liczby decyzji objętych upomnieniami.

W roku 2010 podobnie jak w latach poprzednich, wśród decyzji objętych upomnieniami przeważają decyzje dotyczące bhp. Jest to stała tendencja utrzymująca się od początku funkcjonowania egzekucji administracyjnej w OIP Gdańsk.

Oдноśnie udziału decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami wynosił on odpowiednio: w 2007 r. - 21,9%, w 2008 r. – 36,2%, w 2009r. – 32,8%, w 2010r. – 44%.

Należy zauważyć, iż w roku 2010r. nastąpił wzrost o ponad 10% udziału decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami.

W przypadku postępowania egzekucyjnego w 2010 r., w porównaniu z rokiem poprzednim, nastąpił spadek o 11% liczby tytułów wykonawczych, ale wzrost o **150%** liczby decyzji objętych tytułami wykonawczymi.

Ponadto nastąpił spadek o 21% liczby nałożonych grzywn w celu przymuszenia, natomiast bez zmian pozostała łączna kwota nałożonych grzywn w celu przymuszenia.

4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP

W 2010 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku nie wydał nowych decyzji nakazujących zaprzestanie działalności przez zakład pracy lub jego część.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące odstępstw od obowiązujących przepisów

W 2010 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku rozpatrywał wnioski przekazane przez Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku, dotyczące wyrażenia opinii w trybie § 58 ust. 2 i § 73 ust.3 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. Nr 75, poz. 690 z późn. zm.). Ogółem rozpatrzono 204 spraw, w zakresie zajęcia stanowiska odnośnie wyrażenia zgody na obniżenie poziomu podłogi pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu lub zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia elektrycznego. W roku 2009 rozpatrzono 251 takich wniosków.

Rozstrzygnięcia w 2010 roku były następujące:

- 173 sprawy zakończyły się wydaniem postanowień pozytywnych,
- 7 wniosków rozpatrzono negatywnie, w tym 2 postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczyły odmowy lokalizacji pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, a 5 – odmowy wyrażenia zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia sztucznego,
- 24 sprawy pozostały bez rozpatrzenia, w tym 7 spraw pozostało bez rozpatrzenia z uwagi na niezuzupełnienie braków formalnych przez wnioskodawcę lub zmianę wniosku oraz 18 spraw, w których wydano opinię, że nie są spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie udzielania zgody na odstępstwo.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi

W 2010 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał 12 postanowień dotyczących usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi. Wydane one zostały na podstawie art. 41b ust. 1 w związku z art. 38 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2010r. Nr 138, poz. 935).

Na 12 postępowań wszczętych przez OIP Gdańsk w 2010r., 8 - zakończyło się umorzeniem postępowania w związku z usunięciem przyczyny nieprawidłowości.

W 2010 roku Inspektorzy Pracy w Gdańsku wydali 61 opinii na wniosek Urzędów Celnych w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych lub innych wymagań. Wydane one zostały na podstawie art. 43a ust. 2, w związku z art. 38 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2010r. Nr 138, poz. 935 z późn. zm.) i art. 106 §5 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.)

Na 61 opinii wydano 36 opinii negatywnych oraz 25 opinii pozytywnych w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych lub innych wymagań.

5. Wystąpienia inspektorów pracy

W świetle przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy inspektorom pracy przysługuje prawo do kierowania wystąpień w sprawie usunięcia stwierdzonych w czasie kontroli naruszeń prawa pracy, które nie mogą być uregulowane decyzjami administracyjnymi.

W 2010r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wydano **4.154** wystąpienia w sprawie usunięcia stwierdzonych podczas kontroli, naruszeń prawa.

W treści wystąpień do pracodawców skierowano **23.096** wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Największa liczba wystąpień dotyczyła zakładów prowadzących działalność handlowo-naprawczą oraz przetwórstwa przemysłowego i budowlanych.

Adresatami wystąpień inspektorów pracy byli najczęściej pracodawcy zakładów małych i średnich. Problemy regulowane we wnioskach dotyczyły głównie:

- stosunku pracy, w tym dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy,
- czasu pracy,
- wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- urlopów wypoczynkowych,
- nadzoru nad prawem pracy.

Ponadto przedmiot wystąpień stanowiły zagadnienia legalności zatrudnienia oraz technicznego bezpieczeństwa pracy.

Odrębną grupę zagadnień stanowiły 103 wnioski o wyciągnięcie konsekwencji wobec 172 winnych naruszenia praw pracowniczych w przypadku, gdy stopień społecznego niebezpieczeństwa czynu był nieznaczny lub brak było możliwości wszczęcia postępowania wykroczeniowego w stosunku do winnego.

W roku sprawozdawczym nie kierowano wystąpień do jednostek nadrzędnych nad zakładami pracy. Szereg problemów, które wystąpiły, realizowano poprzez pisma informacyjno-prewencyjne.

Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach

Odnosnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2009r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 75% wniosków.

6. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych

W okresie od 01.01.2010r. do 31.12.2010r. inspektorzy pracy skierowali ogółem **336** wniosków o ukaranie. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 1565 wykroczeń, które dotyczyły czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia.

W objętym sprawozdaniem okresie sądy karne zakończyły łącznie 345 spraw. W tym zakresie:

- 248 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2010r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 505130 zł.
- 97 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2009r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tym sprawach wynosi 203 900 zł.

Ponadto w 14 przypadkach wydano orzeczenia „bezgrzywnowe” tj.:

- 2 wyroki uniewinniające,
- 2 postanowienia o umorzeniu postępowania,
- 1 postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania,
- 3 postanowienia o uchyleniu i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania,
- 4 wyroki orzekające o uznaniu winy i odstąpieniu od wymierzenia kary,
- 1 nagana,
- 1 postanowienie u umorzeniu grzywny (niemożność ściągnięcia).

Łączna kwota orzeczonych grzywien przez sądy karne wyniosła 709030 zł. Średnia wysokość orzeczonej kary grzywny wynosi 2055,16 zł (średnia kwota liczona łącznie do wniosków z 2009 i 2010 r.).

Postępowanie mandatowe

W objętym sprawozdaniem okresie inspektorzy pracy wydali łącznie **1336** mandatów karnych. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 3634 . Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi 1657650 zł. Średnia kwota mandatu wynosi 1240,66 zł.

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy ukarali:

- 829 pracodawców,
- 249 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 117 osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy,
- 63 osób nie będących pracodawcą,
- 1 osobę działającą w imieniu przedsiębiorcy nie będącą pracodawcą,
- 2 inne podmioty.

Środki wychowawcze

W okresie objętym sprawozdaniem inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie **799** środków wychowawczych, które zastosowano w stosunku do 1204 stwierdzonych wykroczeń.

Środkami wychowawczymi inspektorzy ukarali:

- 458 pracodawców,
- 171 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 76 osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy,
- 38 osób nie będących pracodawcą,
- 2 osoby działające w imieniu przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą,
- 1 osobę kierującą pracą innych osób u przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą,
- 28 osób bezrobotnych, wykonujących pracę nie pobierających zasiłku,
- 4 osoby bezrobotne, wykonujące pracę pobierające zasiłek,
- 3 inne podmioty.

Uwagi i wnioski

1. W analizowanym okresie w porównaniu do 2009r. wzrosła ilość składanych przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie o 15,5%. Odnotowano również wzrost ilości

- nałożonych przez inspektorów pracy mandatów karnych o 5,3%. W odniesieniu natomiast do środków wychowawczych stosowanych w trybie art. 41 kw. stwierdzić należy, iż wzrosła ich ilość o 35,3 %. Stwierdzić zatem należy wzrost represyjności w działaniach inspektorów pracy.
2. W okresie sprawozdawczym wzrosła wysokość orzeczonych grzywien w orzeczeniach sądowych.
 3. Stwierdzić należy, iż stosowanie represji karnej, niezależnie od trybu postępowania (wniosek o ukaranie, mandat karny, środek oddziaływania wychowawczego) następuje najczęściej w stosunku do „małych” pracodawców, tj. zatrudniających od 1 do 9 pracowników.
 4. Analizując dane statystyczne dotyczące orzecznictwa w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika stwierdzić należy, iż w okresie sprawozdawczym poprawiono jakość stosowanych środków karnych, zarówno co do trafności ich stosowania jak i przygotowanego materiału dowodowego pozwalającego na popieranie spraw w toku postępowań sądowych. W okresie sprawozdawczym zakończono 75% spraw związanych ze skierowanymi w tym okresie wnioskami o ukaranie.
 5. Znaczącą ilość spraw skierowanych do sądów karnych stanowią wykroczenia związane z legalnością zatrudnienia. W tym zakresie skierowano aż 217 wniosków o ukaranie, z czego zakończono 168 sprawy.

7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2010r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury **71 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstw, z czego **50 zawiadomień** dotyczyło podejrzenia popełnienia przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową z art. 218 – 221 k.k. W stosunku do roku 2009r. ilość zawiadomień do prokuratury w roku 2010 zmalała o 28% i nie bez znaczenia na ten spadek pozostaje fakt umarzania postępowania przez prokuraturę w znacznej większości spraw prowadzonych z zawiadomień inspektorów pracy.

Zawiadomienia powyższe dotyczyły zachowań, które w ocenie inspektorów pracy wyczerpały znamiona przestępstw określonych następującymi przepisami prawa karnego:

- art. 218 §1 kk – w **21** przypadkach,
- art. 218 §3 kk – w **6** przypadkach,
- art. 219 kk – w **12** przypadkach,
- art. 220 kk – w **9** przypadkach,
- art. 221 kk – w **1** przypadku,
- art. 225 § 2 kk – w **28** przypadkach,
- art. 270 §1 kk - w **9** przypadkach,
- art. 271 §1 kk - w **5** przypadkach,
- inne przepisy kk – w **10** przypadkach.

Z przedstawionego wyżej zestawienia należy wyodrębnić **23 przypadki**, w których inspektorzy pracy uznali, iż naruszenia prawa wyczerpują znamiona więcej niż jednego przestępstwa. Miało to miejsce głównie w sytuacji, gdy obok udaremniania lub utrudniania

wykonywania czynności służbowych inspektorzy pracy stwierdzili również inne naruszenia prawa.

W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura :

- wszczęła postępowanie przygotowawcze – w 47 przypadkach,
- odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego – w 10 przypadkach,
- wszczęte postanowienia, które zostały zawieszono to – 2 przypadki,
- w pozostałych sprawach nie mamy jeszcze informacji o działaniach prokuratury.

Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:

- umorzenie postępowania przygotowawczego – w 30 przypadkach,
- skierowanie do sądu aktów oskarżenia – w 5 przypadkach.

Postanowienia prokuratury w 7 przypadkach zostały zaskarżone, i tak:

- zażalenia na odmowę wszczęcia postępowania – 1 przypadek, który nie został jeszcze rozstrzygnięty,
- zażalenia na umorzenie postępowania – 6 przypadków, które prokurator rozpoznał w następujący sposób:
 - 1 - uwzględnił zażalenie i podjął dalsze postępowanie,
 - 1 - żądał uzupełnienia zażalenie o pisemne pełnomocnictwo okręgowego inspektora pracy i zarządzeniem odmówił przyjęcia zażalenia, a dopiero po uchyleniu tego zarządzenia przyjął zażalenie, którego nie uwzględnił i przekazał do sądu:
 - ✓ sąd utrzymał to postanowienie prokuratora w mocy,
 - 4 - brak jeszcze rozstrzygnięcia prokuratury.

Do sądu skierowane zostało przez prokuraturę 5 aktów oskarżenia z zawiadomień z 2010r., a z zawiadomień z roku 2009r. w 2010r. do sądu skierowano 4 akty oskarżenia. W 2010r. w sprawie, w której prokuratura umarzała dwukrotnie postępowanie przygotowawcze prowadzone z zawiadomienia złożonego przez inspektora pracy w 2009r. skierowany został przez inspektora pracy substydniarny akt oskarżenia.

Rozstrzygnięcia sądu:

- posiadamy informacje o 2 zakończonych w 2010 r. postępowaniach przed sądem z zawiadomień z 2008 r., lecz jedynie w 1 przypadku znamy pełną sentencję wyroków, w stosunku do pozostałych spraw czekamy na informację zwrotną z sądu. Zakończone postępowania to:
 - ✓ skazanie z art. 218 § 1 k.k. osoby będącej odpowiedzialną w Spółce za wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczenia społecznego oraz jednocześnie będącej odpowiedzialnym w tym samym zakresie jako właściciel firmy drugiej za to, że nie odprowadziła składek ubezpieczeniowych, zdrowotnych i innych na ogólną kwotę 474.628,94 zł na szkodę 92 pracowników, na karę grzywny w rozmiarze 100 stawek dziennych po 30 zł.

Zakończyło się również postępowanie przed sądem z oskarżenia substydniarnego inspektora pracy. Sąd uznał winnym oskarżanego przedsiębiorcę - pracodawcę tego, że w okresie od 14.04.2009 r. do 29.05.2009 r. udaremnił inspektorowi pracy wykonanie czynności służbowych polegających na przeprowadzeniu zaplanowanej kontroli w ten sposób, że pomimo skutecznie doręczonych wezwań nie stawiał się w wyznaczonych terminach i miejscu celem wzięcia udziału w czynnościach kontrolnych, nie usprawiedliwiając swojej nieobecności i uniemożliwiając nawiązanie z nim kontaktu telefonicznego bądź osobistego. Okoliczności popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2

k.k. przez oskarżonego były dla sądu nie budzące wątpliwości, a przyjmując że wina oskarżonego oraz społeczna szkodliwość czynu nie są znaczne sąd na podstawie art. 66 §1 i 2 k.k. i art. 67 §1 k.k. umorzył warunkowo postępowanie karne na okres próby wynoszący 2 lat. Ponadto na podstawie art. 67 §3 k.k. w zw. z art. 39 pkt7 i 49 §1 k.k. sąd orzekł od oskarżonego świadczenie pieniężne w kwocie 300 zł na rzecz Domu Dziecka.

W wyroku tym sąd zarządził również zwrot, uiszczonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy, zryczałtowanych wydatków w całości.

Pozostałe sprawy są jeszcze w toku.

8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W okresie sprawozdawczym w OIP w Gdańsku zanotowano 4 przypadki wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostały wytoczone łącznie na rzecz 60 osób. Osoby te świadczyły pracę w oparciu o następujące umowy cywilnoprawne – umowy zlecenia i umowy o dzieło. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostały wytoczone przeciwko 4 pracodawcom.

W jednym przypadku zakończono postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Pozostałe sprawy pozostają w toku rozpoznawania.

W okresie od 01.01.2010 r. do 31.12.2010 r. stwierdzono 2 przypadki wstąpienia inspektora pracy do toczącego się już postępowania sądowego wytoczonego przez pracownika.

Wystąpienia

Ustalenie istnienia stosunku pracy w wyniku realizacji wniosków z wystąpień inspektorów pracy obejmuje trzy rodzaje sytuacji:

1. Przekształcenia umów cywilnoprawnych w stosunki pracy.
Zalecenie przekształcenia stosunków cywilnoprawnych w umowę o pracę było w okresie sprawozdawczym skierowane do 142 pracodawców. Wystąpienia inspektorów pracy dotyczyły łącznie 804 osób. W związku z wydanymi przez inspektorów pracy wystąpieniami, 83 pracodawców w stosunku do 546 osób przekształciło istniejący stosunek cywilnoprawny w stosunek pracy.
2. Dopuszczenie do pracy bez potwierdzenia umowy.
Zalecenie zawarcia umowy o pracę było skierowane do 157 pracodawców odnośnie 275 osób. W związku ze złożonymi przez inspektorów pracy wystąpieniami, 97 pracodawców potwierdziło stosunek pracy 149 osobom.
3. Nieterminowe potwierdzenie umowy o pracę.
Zalecenie dokonywania potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, było w okresie sprawozdawczym skierowane do 62 pracodawców. Wystąpienia inspektorów pracy dotyczyły łącznie 106 osób.
W związku ze złożonymi przez inspektorów pracy wystąpieniami, 37 pracodawców potwierdziło stosunek pracy 58 osobom.

9. Skargi i wnioski

W 2010r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz Oddziałów wpłynęły łącznie **3022** skargi.

W okresie sprawozdawczym rozpatrzono 2224 skargi, spośród których 1387, tj. 62,4%, było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Liczba wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skarg w ostatnich latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Niezmiennie również, tak jak i w latach poprzednich, skargi najczęściej są składane przez byłych pracowników. Stanowią oni prawie połowę ogółu skarżących. Powyższe wynika z tego, iż po rozwiązaniu stosunku pracy nie obawiają się negatywnych konsekwencji ze strony pracodawcy, jakie mogą być skutkiem zgłoszenia do Inspekcji Pracy nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. Powyższe potwierdza również liczba pracowników składających skargi i pozostających w zatrudnieniu, która stanowi jedynie 23% wszystkich skarżących. W dalszym ciągu do Urzędu napływają skargi anonimowe, które w roku 2010 stanowiły ok. 14% ogółu. Częstym uzasadnieniem w treści skarg anonimowych jest obawa przed utratą zatrudnienia oraz ewentualnym szykanowaniem ze strony pracodawcy. Zakres przedmiotowy tych skarg najczęściej dotyczy zaległości w wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz łamania przepisów o czasie pracy i niezapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Od 2009 r. duży odsetek skarg anonimowych dotyczy tzw. nielegalnego zatrudnienia, w których brak danych osobowych skarżących w dużej części przypadków nie wynika z obawy przed utratą zatrudnienia, a czysto z faktu prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do podmiotu, który ma być objęty kontrolą. Celem takiego działania jest często wyeliminowanie zakładów konkurencyjnych, które ponoszą niższe koszty pracy zatrudniając pracowników „na czarno”.

Tak jak w poprzednich latach, najwięcej zgłaszanych do OIP w Gdańsku nieprawidłowości dotyczy kwestii związanych z wynagrodzeniami za pracę (stanowią one aż ok. 37% ogółu). Rokrocznie liczba skarg z tego zakresu wzrasta - w porównaniu do 2009 r. ich liczba wzrosła o 34%. W wyniku podjętych czynności kontrolnych ponad 43% złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń okazało się zasadnych. Zarzuty podnoszone w skargach najczęściej dotyczyły niewypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą lub wypłacania wynagrodzenia „na raty” oraz zaniżania jego wysokości.

Stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości często spowodowane są celowym postępowaniem pracodawcy. W dużej mierze wynika to z chęci ograniczenia wysokich kosztów zatrudnienia pracowników, co z kolei związane jest ze złą sytuacją finansową poszczególnych przedsiębiorstw. Obszarem który często obejmuje skargi pracownicze jest przestrzeganie przepisów o czasie pracy. Przyczyną ich naruszania przez pracodawców są zarówno trudności interpretacyjne jak i trudności z organizacją pracy pracowników w sytuacji nieprzewidzianych okoliczności i zmieniającego się zapotrzebowania na pracę.

10. Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej

W roku 2010 inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej na bieżąco realizowali rutynowe tematy kontrolne, dotyczące m. in. wypadków przy pracy, sprawdzania informacji składanych przez pracodawców do ZUS, zgodności wykonania obiektów budowlanych z projektem budowlanym, kontrole związane z badaniem skarg.

Ponadto, Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej w roku sprawozdawczym przygotowała materiały pomocnicze, samodzielnie przeprowadziła kontrole oraz w ustalonych terminach opracowała sprawozdania z ich realizacji w zakresie tematów:

- Bezpieczeństwo pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających.
- Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich.
- Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich.

Zgodnie z zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy w tej sprawie, Sekcja kontrolowała nowobudowane i przebudowane statki śródlądowe przed ich wprowadzeniem do eksploatacji, a także, wypełniając postanowienia art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o bezpieczeństwie morskim, inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej prowadzili kontrole statków morskich przed ich dopuszczeniem do żeglugi.

Jako nową formę działalności w 2010r. zainicjowano wspólne kontrole prowadzone z Morskim Oddziałem Straży Granicznej w postaci kontroli jednostek pływających w czasie rejsu morskiego. Kontrole takie przeprowadzono w listopadzie 2010r. z pokładu jednostki Straży Granicznej „Kaper I”. Efektem kontroli prowadzonych następnie „na lądzie” było stwierdzenie zatrudnienia załogi jednego z kutrów z wykorzystaniem przepisów o wolontariacie. Kontrole takie, przy sprzyjających warunkach pogodowych, będą kontynuowane w 2011r. – zostały one pozytywnie ocenione przez dowództwo Morskiego Oddziału Straży Granicznej.

Doradztwo i konsultacje

- Inspektorzy pracy SKGM, kilkakrotnie uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez związki zawodowe firm branży morskiej w sprawach dotyczących zawierania i renegeacji postanowień Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy.

Udział we współpracy z zagranicznymi inspekcjami pracy

- We wrześniu 2010r. nadinspektor pracy SKGM uczestniczył w rewizycie w norweskiej inspekcji pracy w Oslo, specjalizującej się w nadzorze nad warunkami pracy w gospodarce morskiej i budownictwie.
- Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej wzięła również czynny udział w przygotowaniu logistycznym oraz merytorycznym przyjęcia przez OIP delegacji litewskiej inspekcji pracy z okręgu Kłajpeda.

Szkolenia

- We wrześniu 2009r. zorganizowano i przeprowadzono szkolenie dla przedstawicieli firm kooperujących z Gdańską Stoczną Remontową w Gdańsku. W szkoleniu wzięło udział około 100 przedstawicieli firm, których pracownicy świadczą pracę na terenie stoczni. Szkolenie dotyczyło podstawowych zagadnień prawnej ochrony pracy w tym legalności zatrudnienia, technicznego bezpieczeństwa pracy ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń występujących w procesie budowy i remontu statków. Wykładowcami byli inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej oraz przedstawiciel Gdańskiej

Stoczni „Remontowa”. Przebieg i tematykę szkolenia relacjonowała trójmiejska prasa lokalna oraz zakładowa.

- W lutym 2010r. nadinspektor SKGM przeprowadził szkolenie dla Społecznych Inspektorów Pracy Stoczni „Remontowa”, „NAUTA” S.A. w Gdyni, a następnie podobne szkolenie dla pracodawców firm kooperujących i współpracujących z tą stoczną.

Współpraca z organizacjami i instytucjami

Utrzymywany był stały kontakt inspektorem ITF w Gdyni, panem Andrzejem Kościkiem, oraz z marynarskimi związkami zawodowymi. Ponadto sekcja współpracowała z Urzędem Morskim w Gdyni, Urzędem Żeglugi Śródlądowej w Gdańsku.

V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Wypadki przy pracy zbadane w 2010r. przez Inspektorów Pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w tej analizie dotyczą zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy w 2010 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2010 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy (zwanym dalej OIP) w Gdańsku zarejestrowano **198** zgłoszeń różnych zdarzeń wypadkowych.

Rok	Zdarzenia zgłoszone	Zbadane wypadki przy pracy					Zbadane zdarzenia potencjalnie wypadkowe
		Ogółem:	Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe	
2010	198	143	29	55	43	13	3
2009	240	172	35	74	48	12	3
2008	277	207	45	104	38	20	0

Część zarejestrowanych zdarzeń, to zdarzenia nieuznane przez zakłady za wypadki przy pracy. W analizie nie zostały również ujęte zdarzenia w stosunku, do których została podjęta decyzja o odstąpieniu od badania (zgodnie z § 6 zarządzenia nr 15/09 GIP z dnia 7 kwietnia 2009 r.) oraz zdarzenia, które zostały przekazane do zbadania przez inne OIP.

Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych

W trzech przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili nie zawiadomienie właściwego Okręgowego Inspektora Pracy o zdarzeniu. W tych przypadkach zawiadomienia dokonała policja oraz członkowie rodziny. W źródłach informacji o zdarzeniu pozycja „Inne” obejmuje: członków rodziny, szpitale, oraz firmy świadczące usługi w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy na rzecz zatrudniających.

Źródła informacji o zdarzeniu	Liczba zgłoszeń w poszczególnych latach		
	2010	2009	2008
Zatrudniający	110	117	127
Policja	62	83	99
Inne	15	22	15
Pogotowie	5	3	3
Masmedia	3	3	6
Prokuratura	2	2	5
Zatrudniony	1	5	12
inny OIP	0	4	6
Kontrola	0	1	3
Adm. rządowa	0	0	1
Razem:	198	240	277

Poszkodowani w zgłoszonych i w zbadanych zdarzeniach

Rok	Poszkodowani w zgłoszonych zdarzeniach*	Poszkodowani w zbadanych wypadkach przy pracy				w tym poszkodowani w zbadanych wypadkach zbiorowych
	Ogółem:	Ogółem:	Śmiertelnie	Ciężko	Lekko	
2010	195	165	37	63	65	38
2009	278	188	42	80	66	31
2008	328	234	50	115	69	47

* Ze względu na sposób zapisu danych w programie wypadkowym liczba poszkodowanych w zgłoszonych zdarzeniach została pomniejszona o zdarzenia potencjalnie wypadkowe (zdarzenia wypadkowe bezurazowe).

W 2010 roku Inspektorzy Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zbadali **143** wypadki przy pracy (w tym 3 zdarzenia potencjalnie wypadkowe - tj. zdarzenia wypadkowe bezurazowe), w których łącznie było **165** poszkodowanych. W ostatnich trzech latach możemy zaobserwować, w zbadanych wypadkach przy pracy, tendencję spadkową w zakresie poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym oraz ze skutkiem ciężkim.

Poszkodowani ze skutkiem śmiertelnym i ciężkim w zbadanych wypadkach przy pracy

Rok	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w zbadanych wypadkach		
			Ogółem:	w tym	
				Śmiertelnie	Ciężko
2010	ogółem:	140	165	37	63
	w tym zbiorowe:	13	38	8	8
2009	ogółem:	172	188	42	80
	w tym zbiorowe:	12	31	7	6
2008	ogółem:	207	234	50	115
	w tym zbiorowe:	20	47	5	11

Poszkodowani w poszczególnych sekcjach gospodarki wg PKD 2007

Sekcja PKD 2007		Rok		
Symbol	Nazwa	2010	2009	2008
F	Budownictwo	51	55	57
C	Przetwórstwo przemysłowe	43	57	84
G	Handel i naprawy	19	20	19
H	Transport i gospodarka magazynowa	16	17	17
A	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	9	4	7
O	Administracja publiczna i obrona narod.	9	3	7
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	4	9
N	Usługi administrowania	5	0	5
L	Obsługa rynku nieruchomości	2	12	1
E	Dostawy wody	2	0	4
M	Działalność profesjonalna, nauk. i techn.	2	0	2
I	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1	7	4
K	Finanse i ubezpieczenia	1	0	0
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	0	5	2
S	Pozostała działalność usługowa	0	3	0
P	Edukacja	0	1	1
	Pozostałe sekcje PKD 2007, w których wystąpiły pojedyncze wypadki	0	0	15
	Razem:	165	188	234

Struktura zdarzeń wypadkowych

W 2010 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało:

- 1) w miejscach prowadzenia produkcji przemysłowej (w tym w miejscach magazynowania) i stanowiły one **40,0%** ogółu wypadków,
- 2) na terenach budowy (obiekty w budowie i w remoncie) i stanowiły one **35,7 %**,
- 3) w miejscach i środkach komunikacji publicznej tzw. wypadki drogowe i stanowiły one **8,6 %**.

W 2010 roku najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane z niewłaściwą ogólną organizacją pracy, w szczególności powoduje to: brak nadzoru, tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bhp, brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym oraz niedostateczne przygotowanie zawodowe pracownika.

Natomiast powtarzające się przyczyny związane z pracownikiem (z poszkodowanym) to: niedostateczna koncentracja uwagi nad wykonywaną czynnością, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (niewyłączenie maszyny, niewyłączenie napięcia) i niezajomość zagrożenia, która jest związana z brakiem oceny ryzyka zawodowego.

Po stronie technicznej głównymi przyczynami były: brak lub niewłaściwe urządzenie zabezpieczające oraz nieprawidłowości związane z eksploatacją urządzenia.

Środki prawne

W ramach realizacji tematów: 001A i 001B dotyczących badania wypadków przy pracy pracowników oraz „niepracowników” /głównie zleceniobiorców/ w 2010r. inspektorzy pracy wydali łącznie 137 decyzje nakazowe, w tym 6 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 1 decyzję wstrzymania działalności.

Zakres przedmiotowy wydanych decyzji przedstawiał się następująco:

Zakres przedmiotowy decyzji	ilość wydanych decyzji
Maszyny i urządzenia techniczne	47
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	30
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	29
Przygotowanie do pracy	18
Obiekty i pomieszczenia pracy	5
Magazynowanie i składowanie	3
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	2
Ochrona pracy młodocianych	1
Transport	1
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	1
Razem:	137

W ramach realizacji tematów: 001A, 001B i 001C w 2009 r. inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 92 wystąpień zawierających 265 wniosków. Zakres przedmiotowy wydanych wniosków przedstawiono w tabeli:

Zakres przedmiotowy wniosków	ilość wydanych wniosków
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	142
Przygotowanie do pracy	53
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	30
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	11
Maszyny i urządzenia techniczne	10
Transport	7
Środki nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy	7
Stosunek pracy	4
Ochrona pracy młodocianych	1
Razem:	265

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami inspektorzy pracy nałożyli 56 mandatów na łączną kwotę 80.550 zł oraz skierowali 9 wniosków o ukaranie do sądów. Łączna kwota nałożonych grzywien przez sądy wyniosła 14.000 zł. Ponadto wobec sprawców wykroczeń zastosowali 2 środki wychowawcze. Zakres przedmiotowy wykroczeń zestawiono poniżej:

Zakres przedmiotowy wykroczeń	Ilość wykroczeń
Przygotowanie do pracy	5
Maszyny i urządzenia techniczne	5
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	4
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	2
Stosunek pracy	1
Transport	1
Wentylacja ogrzewanie oświetlenie	1
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	1
Razem:	20

Inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 2 powiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wynikające z prowadzonych postępowań powypadkowych.

W ramach kontroli wypadkowych inspektorzy pracy udzielili 328 porad prawnych, 651 porad technicznych oraz 82 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Porady techniczne dotyczyły głównie:

- zagadnień dotyczących przygotowania do pracy,
- zagadnień związanych z wymiarami pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz ich wyposażeniem,
- zagadnień dotyczących stanowiska, procesów pracy i procesów technologicznych,
- uprawnień operatorów maszyn budowlanych, uprawnień energetycznych eksploatacyjnych i dozorowych,
- urządzeń technicznych podlegających dozorowi UDT w tym wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz uprawnień ich operatorów.

Współdziałanie z innymi organami i instytucjami

W 2010 r. inspektorzy pracy współpracowali z następującymi organami nadzoru i kontroli w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (łącznie tematy 001A i 001B) przeprowadzono z :

- Policją – 2 wspólne kontrole,
- Urzędem Dozoru Technicznego – 2 wspólne kontrole,
- Społeczną Inspekcją Pracy – 1 wspólną kontrolę.

Natomiast o wynikach przeprowadzonych kontroli poinformowano:

- Policję w 20 przypadkach,
- Prokuraturę w 33 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego w 3 przypadkach,
- Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w 3 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 10 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 4 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 2 przypadkach,
- inne organy i instytucje w 3 przypadkach

Inne działania prewencyjne

Szkolenie dla pracodawców z „PGE Arena Gdańsk”

W dniu 25 lutego 2010 r. w siedzibie kierownictwa budowy stadionu „PGE Arena Gdańsk” odbyło się szkolenie dla pracodawców uczestniczących w realizacji inwestycji "Euro 2012". Nadinspektor pracy Henryk Batarowski wygłosił referat na temat "Betonowanie konstrukcji żelbetowych z wykorzystaniem pomp do betonu – ryzyko zawodowe i wypadki przy pracy".

Szkolenie z dziedziny zarządzania bezpieczeństwem pracy

W dniu 20 maja 2010 r. w ramach programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 50 pracowników), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy” w Sali Konferencyjnej CH Manhattan w Gdańsku odbyło się szkolenie dla pracodawców oraz pracowników zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładach pracy. Wśród zaproszonych gości był Marek Nościsz, członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP i Prezes Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, który podkreślił jak istotną funkcję pełnią pracownicy zajmujący się bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładach. W jednym z wystąpień nadinspektor

pracy Henryk Batarowski omówił tematykę wypadków przy pracy w kontekście zagrożeń czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi występującymi w środowisku oraz ryzykiem zawodowym. Na zakończenie każdy z 52 uczestników otrzymał zaświadczenie potwierdzające odbycie szkolenia oraz wydawnictwa wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Spotkanie, poświęcone strategii działań prewencyjnych w budownictwie

W dniu 25 sierpnia 2010 r. w budynku Rady Miasta Gdańska, z inicjatywy Głównego Inspektoratu Pracy, odbyło się regionalne spotkanie, poświęcone strategii działań prewencyjnych w budownictwie.

Wiesław Bakalarz, ekspert z Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie, przedstawił dane świadczące o tym, iż budownictwo charakteryzuje jedno z najwyższych wskaźników liczby wypadków śmiertelnych, ciężkich oraz z udziałem młodocianych w ogólnej liczbie wypadków.

W związku z powyższym na polecenie Głównego Inspektora Pracy opracowana została strategia działań prewencyjnych w budownictwie, której celem jest ograniczenie liczby wypadków przy pracy, zwłaszcza śmiertelnych. W tym celu eksperci z Głównego Inspektoratu Pracy zaprezentowali założenia opracowanej strategii oraz tzw. katalog dobrych praktyk. Adresatami strategii były przede wszystkim duże przedsiębiorstwa budowlane, pełniące funkcje generalnych wykonawców, reprezentanci małych firm budowlanych, uczelnie kształcące kadry dla potrzeb budownictwa, partnerzy społeczni.

W spotkaniu wzięli udział: kierownictwo i inspektorzy pracy z Okręgowych Inspektoratów Pracy z województw: pomorskiego, warmińsko-mazurskiego oraz zachodniopomorskiego, a także przedstawiciele Okręgowych Izb Inżynierów Budownictwa, Business Center Club, Izby Przemysłowo Handlowych oraz członkowie Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP i związkowcy z ZZ Budowlani z ww. województw. W spotkaniu wzięli również udział Pan Marek Nościsz - członek Rady Ochrony Pracy, Prezes Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Seminarium „Bezpieczeństwo pracy w przemyśle stoczniowym”

W dniu 9 września 2010 r. z inicjatywy Krajowej Sekcji Gospodarki Morskiej działającej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyło się seminarium szkoleniowe dla pracodawców „Bezpieczeństwo pracy w przemyśle stoczniowym”. Seminarium zostało zorganizowane na terenie Gdańskiej Stoczni Remontowej im. Józefa Piłsudskiego w Gdańsku i uczestniczyło w nim 80 pracodawców (podwykonawców działających w Gdańskiej Stoczni Remontowej oraz Stoczni Północnej) oraz osoby prowadzące sprawy kadrowo - płacowe.

Konferencja prasowa w ramach kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie - upadki, poślizgnięcia”

W dniu 27 września 2010 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyła się konferencja prasowa inaugurująca nową edycję kampanii pod nazwą „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie - upadki, poślizgnięcia” realizowana pod hasłem „Szczepnij życie! Bezpieczna praca na wysokości”.

Otwarcia konferencji dokonał Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański, który podkreślił, że mimo wzmożonej działalności prewencyjno-kontrolnej, w sektorze budownictwa nadal występuje najwyższy wskaźnik wypadkowości. W tym roku akcent tematyczny kampanii został postawiony na koszty wypadków - niewspółmiernie wyższe od nakładów ponoszonych na bezpieczeństwo i higienę pracy. Nadinspektor pracy Henryk Batarowski przedstawił koszty wypadków na podstawie danych z Zakładu

Ubezpieczeń Społecznych oraz omówił okoliczności i przyczyny wypadków na przykładzie wypadku z województwa pomorskiego.

Szkolenie dla pracodawców zatrudniających kierowców zawodowych

W związku z prowadzonym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku programem prewencyjnym „Czas pracy a wypadki drogowe” w dniu 21 października 2010 r. w siedzibie Okręgu odbyło się szkolenie dla pracodawców z sektora transportu. Podstawowym celem programu jest ograniczenie wypadków komunikacyjnych związanych z naruszaniem przepisów o czasie pracy, a także promowanie dobrych praktyk. Na zakończenie spotkania, każdy z 42 uczestników szkolenia otrzymał zaświadczenie potwierdzające odbycie szkolenia oraz wydawnictwa wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Spotkanie w ramach programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 50 pracowników), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy”

W dniu 12 października 2010 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyły się warsztaty dla pracodawców oraz pracowników zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładach pracy. Na szkoleniu omówiono tematykę wypadków przy pracy w kontekście zagrożeń czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi występującymi w środowisku pracy oraz ryzykiem zawodowym. Na zakończenie każdy z 16 uczestników otrzymał zaświadczenie Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzające odbycie warsztatów oraz wydawnictwa wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Spotkanie z Dyrektorem Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

W dniu 8 grudnia 2010 r. odbyło się spotkanie pomiędzy Renatą Ziółkowską Dyrektorem Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Zbigniewem Długońskim Zastępcą Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru.

W związku z porozumieniem zawartym w dniu 5 listopada 2010 r. w sprawie współdziałania organów PIP i ZUS przekazano dokumenty Dyrektorowi Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych:

- analizę wypadków śmiertelnych, zbiorowych i powodujących ciężkie uszkodzenia ciała za 2009 rok,
- analizę stanu wypadkowości w branży budowlanej i przetwórstwa przemysłowego za okres I -VIII 2010r.

Podczas spotkania omówiono działalność prewencyjną na rzecz zapobiegania i eliminowania zagrożeń zawodowych w środowisku pracy, a w szczególności:

- wspólne przedsięwzięcia informacyjne i promocyjne,
- upowszechnianie wiedzy w zakresie działań zmierzających do zapewnienia działań zmierzających do zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych odnoszących się do wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- upowszechnianie wśród pracodawców metod oceny ryzyka zawodowego i zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach,
- wzajemne informowanie się o podejmowanych inicjatywach popularyzatorskich i promocyjnych,
- wymianę doświadczeń w zakresie doskonalenia metod kontroli.

W 2010 roku inspektorzy pracy w trakcie kontroli, dokonali **oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.**

W ramach realizacji tego tematu 151 kontroli u 141 pracodawców łącznie objęli analizą 399 wypadków w tym 24 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, jednym z głównych celów badania okoliczności i przyczyn wypadków jest możliwość wyciągnięcia przez zakład pracy wniosków profilaktycznych, których wprowadzenie w życie pozwoli na zmniejszenie lub wyeliminowanie zagrożenia wypadkowego.

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przez pracodawców rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują, że sporządzone przez zespoły powypadkowe dokumentacje w znacznym stopniu nie spełniają swojego zadania w tym zakresie.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło ustalania okoliczności i przyczyn wypadku.

Pracodawcy ograniczają się do opisywania samego zdarzenia, są przekonani, iż to wystarczy, nie określają przyczyn, a tym samym powodują, że wnioski i środki profilaktyczne nie są adekwatne do przyczyn wypadku. Często się zdarza, że zespoły powypadkowe w ogóle nie formułują wniosków i zaleceń (nieokreślone przyczyny, nie ma jak sformułować wniosków).

Uniwersalnym zapisem jest „zapoznanie pracowników z wypadkiem” i często nawet ten zapis nie jest zrealizowany przez pracodawcę nie wspominając o innych zaleceniach.

Obowiązujący obecnie system ubezpieczeniowy sprzyja takim działaniom, gdyż nie wymusza systemowo (jak to ma miejsce w krajach zachodnioeuropejskich) na przedsiębiorcach, zleceniodawcach, organizatorach prac oraz pracodawcach dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy, a także nie promuje tych wszystkich, którzy dbają o to bezpieczeństwo.

Kolejnym zagadnieniem są problemy związane ze sporządzeniem statystycznej karty wypadku, która jest oparta na klasyfikacji ESAW (klasyfikacji nie najlepiej przystającej do polskiego systemu ubezpieczeń). Analiza dokumentacji powypadkowej i statystycznych kart wypadków wskazuje, iż pracodawcy mają problem, np. z odróżnieniem czynnika związanego z odchyleniem i czynnika będącego źródłem urazu.

Wskutek dokonanej oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy w 2010r. wydali łącznie 16 decyzje nakazowe. Ponadto skierowali do pracodawców 86 wystąpień z 253 wnioskami. Inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 3 osób na łączną kwotę 4.000zł. Ponadto w 4 przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego. W 6 przypadkach zawiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

O wynikach kontroli poinformowano: prokuraturę w 27 przypadkach, policję w 13, związki zawodowe 16 razy, społeczną inspekcję pracy 7 razy, ZUS – 2 razy, UDT – 3 razy.

W ramach współpracy inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole wspólne ze społeczną inspekcją pracy, z policją i UDT.

W latach ubiegłych kilkakrotnie zmieniły się przepisy dotyczące wzoru i treści protokołu powypadkowego, np. wprowadzono rozdzielnie dotychczasowego pola „okoliczności i przyczyny” na dwa osobne pola. Mimo to nie dało się zauważyć tego, by zespoły powypadkowe zaczęły formułować poprawniejsze wnioski profilaktyczne i przywiązywać większą wagę do ustalania przyczyn wypadków. Daje się zauważyć bardzo duże opóźnienie w zaznajamianiu się przez osoby wykonujące zadania służby bhp i przez samych pracodawców z nowymi przepisami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Umykają kontroli takie przypadki, kiedy pracodawcy przesyłają do US kartę statystyczną i nie pozostawiają sobie jej kopii lub karta zostaje sporządzona po zakończeniu kontroli przez Inspektora Pracy (karta statystyczna wypadku nie jest częścią protokołu powypadkowego i jest sporządzana „w terminie do 15 dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy”). Na to, że nieprawidłowości tych może być więcej wskazuje również następujący fakt; karta statystyczna jest dość skomplikowanym dokumentem i skontrolowanie jej w sposób wychwytyjący wszystkie nieprawidłowości jest żmudne i czasochłonne. Zauważa się, że znaczna część (ok. 95 %) kart statystycznych nie ma wypełnionych pól dotyczących kosztów wypadków.

Podsumowanie i wnioski

Obecnie stawka ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest różnicowana dla różnych sekcji i podsekcji gospodarki narodowej na podstawie zbiorczych danych o wypadkach przy pracy gromadzonych przez GUS. Zgodnie z przepisami dane takie dotyczą tylko wypadków przy pracy pracowników (czyli osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy). Brak jest obowiązku rejestrowania i gromadzenia danych wypadkowych dotyczących innych form zatrudnienia, czy też samozatrudnienia. Stawka ubezpieczenia społecznego natomiast jest ustalana dla wszystkich pracujących w danej sekcji gospodarki. W skrajnym przypadku może to doprowadzić do sytuacji, w której sekcja gospodarki z występującymi w niej szczególnie wysokimi zagrożeniami i zdarzającymi się w dużej ilości wypadkami związanymi z pracą, będzie miała niską składkę wypadkową, gdyż będzie zdominowana przez jednoosobowe podmioty gospodarcze i osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych.

Rozwiązaniem problemu może być np. obowiązek gromadzenia i przekazywania do Urzędów Statystycznych danych także z innych wypadków niż tylko wypadków osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Obecnie taki obowiązek zawarty jest w rozporządzeniu MPiPS w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. z 2009r. Nr 14, poz. 80 ze zm.), jednak ze względu na fakt, że ten akt prawny wydany jest jedynie na podstawie Kodeksu pracy powoduje, że nie rodzi on obowiązku dla podmiotów nie podlegających pod rygory tej ustawy. Dopiero pełne dane powinny być podstawą do wyliczenia składki dla określonej sekcji gospodarki narodowej.

Warto podkreślić jest też problem wypadków powstających podczas wykonywania pracy przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło. Takie zdarzenia nie niosą obowiązku tworzenia jakichkolwiek dokumentów i nie są rejestrowane.

Ustalenia z kontroli dowodzą, iż obowiązkiem statystycznym nie powinny być objęte podmioty sporządzające kartę lub protokół z wypadku przy pracy, lecz mógłby nim być obarczony Zakład Ubezpieczeń Społecznych, gdyż tam trafiają wszystkie wnioski o wypłatę świadczeń.

Warto zauważyć, iż karta statystyczna nabrała szczególnego znaczenia w związku ze zmianami w systemie ubezpieczeń społecznych, gdyż pośrednio wpływa na ustalenie składki wypadkowej dla sekcji i podsekcji PKD. W związku z tym wskazane byłoby, aby wprowadzić obowiązek zapisu w rejestrze wypadków daty wysłania karty statystycznej i jej części uzupełniającej, podobnie jak to jest z wnioskiem do ZUS o jednorazowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Kilkuletnie obserwacje zagadnień związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków potwierdzają, że stan w tej materii nie uległ zasadniczym zmianom.

W 2010r. zauważalny był wzrost ilości osób poszkodowanych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób pozostających w tzw. „samozatrudnieniu”. Zdarzenia te rejestrowane były zwłaszcza w budownictwie.

W Pojawiła się, większa niż dotychczas, grupa zdarzeń, co do których istnieje domniemanie, że praca przed wypadkiem mogła być wykonywana na czarno.

Niewłaściwa ogólna organizacja pracy jest ciągle znaczącą przyczyną wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Potwierdza to starą prawdę, że w przypadku stosunku pracy organizację pracy zapewnia pracodawca, natomiast zleceniodawca zlecając często podobną lub taką samą pracę nie myśli o organizacji tej pracy i bezpieczeństwie jej wykonania (w kontrakcie nie przewiduje wydatków na bhp, tylko przerzuca ją na wykonawcę licząc na to, że wykonawca sam zatroszczy się o to (organizację pracy) mając na uwadze własne życie i zdrowie.

Po wprowadzeniu systemu elektronicznej rejestracji wypadków przy pracy obserwujemy zmniejszenie różnicy pomiędzy wypadkami śmiertelnymi i ciężkimi zarejestrowanymi przez OIP Gdańsk i GUS. Ciągle jednak ilość rejestrowanych wypadków przez OIP Gdańsk jest większa niż ilość podawana przez GUS (w odniesieniu do województwa pomorskiego).

Większość pracodawców stara się często zmienić kwalifikację wypadku z ciężkiego na lekki (wypadek ciężki i śmiertelny wpływa na kategorię ryzyka ubezpieczeniowego – w konsekwencji powoduje wzrost wielkości składki na ubezpieczenie wypadkowe) nie bacząc na to, jakie koszty społeczne to za sobą pociąga. Pojawia się problem, jak reagować w przypadkach wątpliwych, co do klasyfikacji wypadku? Warto rozważyć czy nie powinna być wprowadzona regulacja systemowa pomagająca na precyzyjniejsze określenie klasyfikacji wypadku.

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach

W 2010 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych”, przeprowadzili **421 kontroli** w 370 podmiotach gospodarczych, w tym 25 kontroli w przedsiębiorstwach, nie będących pracodawcami. Skontrolowano 254 budowy, na których pracowało 3 718 osób, w tym 27 pracowników młodocianych.

Dane dotyczące najczęściej występujących nieprawidłowości

Nadal w statystyce stwierdzonych nieprawidłowości dominuje brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości. Wspomniane nieprawidłowości należą do największych zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych tam osób. Brak ochron zbiorowych chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości jest najczęstszą przyczyną wydania decyzji wstrzymujących prace na terenach budów. Ponad 52% wszystkich decyzji o wstrzymaniu prac dotyczyło braku ochron zbiorowych chroniących przed upadkiem z wysokości, wliczając w to brak zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości na rusztowaniach. Jako podstawową przyczynę tych nieprawidłowości wymienia się koszt i czasochłonność wykonania takich zabezpieczeń. Zdaniem większości pracodawców budowlanych i pracowników nadzoru, zmienność sytuacji, w związku z postępującymi pracami budowlanymi, jest tak duża, że z ekonomicznego punktu widzenia niemożliwe jest

stałe zabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości, gdyż koszty zabezpieczenia stanowiłyby zbyt dużą część wartości wykonanych prac budowlanych.

Eksploracja niewłaściwie wykonanych rusztowań jest od lat jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budów. Aż 27% wszystkich decyzji o wstrzymaniu prac dotyczyło nieprawidłowych balustrad na rusztowaniach. Przyczyn wadliwie wykonanych rusztowań należy upatrywać w tym, że większość rusztowań stawiają przypadkowi, nieprzeszkoleni w tym zakresie monterzy oraz w tym, że zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z dużymi kosztami. Nieprawidłowe dojścia do stanowisk pracy są efektem zwykłego niedbalstwa pracowników i osób nadzorujących ich pracę oraz braku kontroli ze strony służb bhp. Niedbalstwu należy przypisać także brak odbioru rusztowań przez uprawnioną osobę oraz brak na rusztowaniach tablic informujących o wykonawcy rusztowania i dopuszczalnym obciążeniu pomostów roboczych.

Lekkomyślność i brak wyobraźni pracodawców i kierowników robót przejawia się też w niestosowaniu przez pracowników budowlanych środków ochrony indywidualnej, w tym hełmów ochronnych, szelek i okularów ochronnych. Przyczyny tego zjawiska są znane od lat; niechęć pracowników do ich stosowania, „bo przeszkadzają w pracy”, brak tych środków na placu budowy i nieprzywiązywanie wagi do ich stosowania przez kierowników robót i majstrów budowy.

Jedną z najczęstszych przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy na budowach jest nadal przysypanie ziemią osób wykonujących prace ziemne w wykopach. Brak zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem to wciąż dość powszechnie spotykany widok na placach budowy. Przyczyny tego zjawiska są bardzo podobne, jak w przypadku wykonywania prac na wysokości; pośpiech, duża zmienność wykonywanych prac i brak właściwego nadzoru ze strony kierowników robót.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Do najczęstszych przyczyn naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na terenach budów od lat należą:

- Dążenie do osiągnięcia jak największych zysków, co przy dużej konkurencji na rynku wiąże się z pośpiechem i minimalizacją kosztów wykonywania określonych robót budowlanych.
- Lekceważenie przez pracodawców, nadzór techniczny, a także samych pracowników zagrożeń wynikających z wykonywania robót budowlanych.
- Brak dostatecznej wiedzy pracodawców, nadzoru technicznego i pracowników w zakresie bezpiecznego wykonywania robót budowlanych.

Zastosowane środki prawne

W wyniku 421 kontroli przeprowadzonych w 370 podmiotach gospodarczych, na 254 budowach w ramach omawianego tematu nr 101A inspektorzy pracy wydali ogółem 1861 decyzji (438 decyzji na piśmie, 1415 decyzji ustnych i 8 decyzji wpisanych do dzienników budowy),

w tym:

- 163 decyzje wstrzymania prac,
- 79 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 2 decyzje zakazu wykonywania prac,
- 113 decyzji skierowania 294 pracowników do innych prac,
- 700 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności.

W wyniku stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych inspektorzy pracy:

- ukarali mandatami 138 osób za popełnienie 311 wykroczeń (łącznie kwota mandatów 167.400 zł),
 - skierowali do sądów 5 wniosków o ukaranie za popełnienie 13 wykroczeń,
 - zastosowali 35 środków wychowawczych za popełnienie 47 wykroczeń.
- Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 110 wstąpień zawierających 225 wniosków.

Działania prewencyjne i ich ocena

W celu poprawy bezpieczeństwa przy wykonywaniu prac budowlanych, w tym rozbiórkowych, podjęto szereg działań prewencyjnych, m.in.:

- W ramach programu prewencyjnego „Promocja standardów BHP” w dniu 24 czerwca oraz 23 września 2010r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, zorganizował szkolenie dla pracodawców, przedsiębiorców oraz osób odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji inwestycyjnych w branży budowlanej. W spotkaniach uczestniczyło łącznie 131 osób.
- W dniu 25 lutego odbyło się szkolenie dla pracodawców uczestniczących w realizacji „EURO 2012 – budowa stadionu „PGE Arena” w Gdańsku. W szkoleniu wzięło udział 20 osób z kierownictwa przedsiębiorstw uczestniczących w procesie budowy stadionu.
- W dniu 25 sierpnia 2010r. w budynku Rady Miasta Gdańska z inicjatywy Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie odbyło się regionalne spotkanie, poświęcone problematyce wypadków i zagrożeń w budownictwie. Mimo wzmożonej działalności prewencyjno- kontrolnej w sektorze budownictwa nadal występuje najwyższy wskaźnik wypadkowy. Adresatami tej inicjatywy były przede wszystkim duże przedsiębiorstwa budowlane, pełniące funkcje generalnych wykonawców, reprezentanci małych firm budowlanych, uczelnie kształcące kadry dla potrzeb budownictwa, partnerzy społeczni. W spotkaniu wzięło udział również kierownictwo Okręgowych Inspektoratów Pracy z województw: pomorskiego, warmińsko-mazurskiego oraz zachodniopomorskiego inspektorzy pracy, Stowarzyszenia Inżynierów Budownictwa, Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, ZZ Budowlani, przedstawiciele Business Center Club i Izby Przemysłowo Handlowych oraz Członek Rady Ochrony Pracy. W spotkaniu brało udział 65 uczestników.
- W dniu 28 października 2010 r. w Auditorium Novum Politechniki Gdańskiej odbyło się szkolenie z zakresu bezpieczeństwa pracy i zagrożeń wypadkiem przy pracy na terenie budowy. Szkolenie było elementem tegorocznej kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie-upadki, poślizgnięcia” pod hasłem „Szanuj Życie. Bezpieczna praca na wysokości”. Uczestniczyło w nim 483 studentów.

Wnioski dotyczące realizacji działań promocyjnych i prewencyjnych adresowanych do branży budowlanej

- Na wysoki poziom wypadkowy w budownictwie wpływa przede wszystkim duża liczba małych firm podwykonawczych, które często są słabe organizacyjnie oraz ekonomicznie. Podczas przetargów świadomie zaniżają koszty wykonania i dzięki temu stają się konkurencyjni na rynku. Odbywa się to zawsze kosztem bezpieczeństwa pracy, które jest dla tych firm jest sprawą drugorzędną.
- Inną, nie mniej ważną, sprawą (oprócz tej opisanej powyżej), są pseudo oszczędności inwestorów, czyli świadome zaniżanie kwot przeznaczonych na wykonanie obiektu. Uczestnik przetargu, chcąc go wygrać, musi konkurować z firmami „w czarnej teczce” i kalkulować koszty na granicy opłacalności. W takiej sytuacji, zawsze w pierwszej kolejności, oszczędza się na bezpieczeństwie i higienie pracy.

- Ponadto stan bezpieczeństwa dodatkowo pogarsza poziom wiedzy, bowiem duża część organizatorów terenu budowy oraz wykonawców robót budowlanych nie posiada elementarnej wiedzy o obowiązujących przepisach w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego też celowe jest organizowanie szkoleń nie tylko dla pracodawców, ale dla kierowników budów, majstrów i osób nadzorujących pracę innych.

Podsumowanie

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy osiągnęli efekty w postaci poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na kontrolowanych placach budowy. Wykonane na placu budowy decyzje inspektora pracy bez wątplenia poprawiły bezpieczeństwo i warunki pracy zatrudnionych tam osób. Dotyczy to zarówno decyzji eliminujących bezpośrednio zagrożenie dla życia pracowników np. wstrzymujące prace prowadzone w warunkach bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, jak i decyzji zapewniających pracownikom godne warunki bytowe.

Porównanie wyników kontroli przeprowadzonych w 2010 roku w ramach omawianego tematu z wynikami kontroli z lat ubiegłych pozwala stwierdzić, że warunki pracy osób wykonujących prace na terenach budowy, w stosunku do lat biegłych, nie uległy zauważalnej poprawie. Nadal najczęściej występującym zagrożeniem życia i zdrowia pracowników budowlanych jest praca na wysokości, praca w wykopach i niedbale wykonane i eksploatowane instalacje elektroenergetyczne. Od lat w tym zakresie niewiele się zmienia, pomimo szczególnej wagi, jaką przywiązuje do tych zagadnień Państwowa Inspekcja Pracy. Ilość i rodzaj wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych i nałożonych kar jest od lat na podobnym poziomie.

Szukając nowych, skuteczniejszych metod działania w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2010 roku szczególny nacisk położono na działania prewencyjne. Lekceważenie zagrożeń związanych z pracą na terenach budowy jest powszechne i nie zmieni się do czasu dotarcia do świadomości pracodawców i pracowników celowości przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Działania prewencyjne, w odróżnieniu od działań nadzorczych nie są obliczone na szybki efekt. Są to działania długofalowe, które swoim nierepresyjnym charakterem powinny przekonać wszystkie osoby związane z procesem budowlanym o celowości stosowania się do przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Analiza wieloletnich działań inspektorów pracy na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy na placach budowy jednoznacznie wskazuje, że żaden zewnętrzny organ kontrolny nie jest w stanie wpłynąć trwale na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy na placach budowy bez chęci i woli pracodawcy i pracowników w tym zakresie. Proces budowlany jest procesem dynamicznym. W sposób ciągły zmienia się stan zaawansowania inwestycji i w sposób ciągły zmieniają się warunki pracy pracujących na placu budowy osób. Od pracodawców, osób kierujących pracownikami i służb bezpieczeństwa i higieny pracy zależy bezpieczeństwo pracy na placu budowy. Inspektor pracy w czasie swojej kontroli może poprawić bezpieczeństwo pracy istniejące w danym momencie, lecz nie ma większego wpływu na jego stan w przyszłości.

Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że osiągnięcie tego celu wymaga innego umocowania prawnego inspektorów pracy kontrolujących place budowy. Obecny stan prawny, pozwalający inspektorom pracy kontrolować szeroko pojętych pracodawców na placach budowy jest niewystarczający. Inspektor pracy nie ma możliwości wydawania decyzji administracyjnych najważniejszym (z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy) uczestnikom procesu budowlanego, tj. inwestorowi i kierownikowi budowy. To inwestor i kierownik budowy są przede wszystkim odpowiedzialni za organizację placu budowy i zapewnienie godziwych warunków pracy zatrudnionym tam osobom. Bezpośredni

wykonawcy będą pracować w takich warunkach, jakie na etapie organizacji budowy zapewni im inwestor lub generalny wykonawca.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy w przyszłości powinny być ukierunkowane na inwestora i kierownika budowy, gdyż to od nich przede wszystkim zależy bezpieczeństwo pracy na placach budowy. Przeszkodą w tym działaniu jest obowiązujący stan prawny. Organem, który może wydawać decyzje administracyjne ww. uczestnikom procesu budowlanego jest inspektor nadzoru budowlanego, który ma stosowne umocowanie w Prawie budowlanym. Inspektor pracy może kontrolować tylko pracodawców, którzy będąc przeważnie podwykonawcami mają ograniczony wpływ na warunki pracy na terenie budowy.

Wnioski legislacyjne

Nie straciły na swojej aktualności wnioski legislacyjne zgłaszane przez inspektorów pracy w latach ubiegłych. Dotychczasowe zmiany prawa pracy w zakresie zwiększenia możliwości nadzorczych inspektorów pracy nie są wystarczające. Zgłaszany od lat postulat, aby warunkiem dopuszczenia do wykonywania pracy zarobkowej była konieczność zgłoszenia osoby zatrudnionej do ubezpieczenia wypadkowego nie spotkał się z większym zainteresowaniem.

Nadal nierozwiązany jest, zgłaszany w poprzednich latach, problem rejestracji na placach budowy czasu pracy. Nieprecyzyjne, dające dużą swobodę przepisy dotyczące tego zagadnienia są powodem powszechnego lekceważenia i naruszania prawa w tym zakresie. Podstawowym warunkiem ograniczenia tego zjawiska jest zmiana przepisów w taki sposób, aby uniemożliwić pracodawcy tworzenie fikcyjnej ewidencji czasu pracy na koniec okresu rozliczeniowego.

Nadal aktualny jest postulat zmian w Prawie budowlanym. Skuteczność działań PIP uległaby poprawie dzięki rozszerzeniu kompetencji PIP o przypisane obecnie w Prawie budowlanym tylko Nadzorowi Budowlanemu możliwości:

- 1) wydawania decyzji administracyjnych inwestorowi, który zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy Prawo budowlane ma obowiązek zorganizować proces budowy z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- 2) wydawania decyzji administracyjnych każdemu kierownikowi budowy, który zgodnie z art. 22 ustawy Prawo budowlane ma obowiązek kierować budową obiektu budowlanego zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz koordynować działania zapewniające przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- 3) kierowania do organów samorządu zawodowego wniosków o zastosowanie kar dyscyplinarnych, określonych w art. 96 ustawy Prawo budowlane, wobec kierowników budowy (obecnie takie uprawnienie, zgodnie z art.97 ustawy Prawo budowlane ma tylko organ nadzoru budowlanego właściwy dla miejsca popełnienia czynu).

3. Przestrzeganie przepisów dotyczących bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad

Przy budowie i remoncie dróg i autostrad w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 36 kontroli w 30 podmiotach zatrudniających pracowników. Kontrole objęły 27 budów. Na skontrolowanych budowach dróg i autostrad (w tym mostów

i wiaduktów) pracowało 1416 osób, z czego 1338 (94,50 %) zatrudnionych było w ramach stosunku pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Należy podzielić przyczyny naruszeń prawa na organizacyjne, techniczne, ekonomiczne i ludzkie.

Wśród przyczyn organizacyjnych wyróżnia się niewłaściwy nadzór osób do tego powołanych do zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, brak systemu kontroli bieżącej eliminującej nieprawidłowości u źródła ich powstawania.

Wśród przyczyn technicznych można wyróżnić dopuszczanie do pracy wyeksploatowanych urządzeń, które nie są poddawane selekcji wstępnej przed dopuszczeniem do eksploatacji.

Wśród przyczyn ekonomicznych można wskazać, iż pracodawcy wygrywając przetargi kierują się założeniami kryterium ceny, więc optymalne wykorzystanie zasobów przy minimalnym udziale kosztów jest „naturalne”. Zasada wyboru najniższej ceny oferty jest podstawowym kryterium jakim kieruje się inwestor. W naszym prawie to nie inwestor jest osobą współodpowiedzialną za stan bhp. W interesie inwestora jest wykonanie usługi jak najtaniej co premiuje niesolidnych wykonawców oszczędzających na wyposażeniu pracowników w niezbędne środki i nie inwestujących w techniczne zabezpieczenie budowy.

Wśród przyczyn ludzkich pozostaje zawsze rutyna i niechęć do stosowania środków minimalizujących zagrożenie. Jako przyczynę wskazać można to, iż wymagają te środki sporego wkładu własnego bez uzyskania jakiejś gratyfikacji z takiego działania. Receptą na to zjawisko może być stały nadzór ze strony służby bhp.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 123 decyzji dotyczących 700 pracowników, z czego wykonano 115 decyzji. Wśród wydanych decyzji było:

- 39 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa,
- 1 decyzja wstrzymująca prace,
- 1 decyzja wstrzymująca eksploatację maszyn,
- 14 decyzji skierujących 18 pracowników do innych prac.

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 10 wystąpień zawierających 18 wniosków dotyczących 102 pracowników. Uzyskano odpowiedź o wykonaniu 9 wystąpień dotyczących 96 pracowników.

W trakcie przeprowadzania kontroli inspektorzy pracy udzielili 50 porad prawnych, 149 technicznych oraz 18 dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy:

- zastosowali postępowanie mandatowe w stosunku do 7 osób za popełnienie 13 wykroczeń (łącznie kwota grzywien w mandatach 8400 zł),
- zastosowano w 3 przypadkach środek wychowawczy w stosunku do 5 wykroczeń,
- skierowano do sądu 1 wniosek o ukaranie w stosunku do 1 wykroczenia.

Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych przedsiębiorstwach

Podsumowując zagadnienie w kontekście przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp należy wskazać następujące elementy:

- Pracodawcy często nie zapewniają pracownikom prawidłowego zaplecza socjalnego. Można przyjąć, iż często organizowanie dużego zaplecza socjalnego, gdy zakres robót jest stosunkowo niewielki jest przez pracodawcę nie akceptowalna. Jednocześnie w naszym systemie prawnym nie zobowiązano inwestorów do współtworzenia

bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Brak ze strony generalnych organizatorów pracy współodpowiedzialności za stan higieniczno sanitarny jest istotnym problemem z którym się muszą spotykać poszczególni wykonawcy. Dodatkowo można założyć również, iż pracownicy nie oczekują od pracodawców zapewnienia takiego zaplecza socjalnego jaki wynika z przepisów prawa.

- Pracodawcy nie przestrzegają przepisów w zakresie zapewniania środków ochrony indywidualnej chroniącej przed upadkiem z wysokości.
- Pracodawcy stosunkowo często naruszają obowiązki w zakresie szkolenia wstępnego stanowiskowego. Może to być związane z brakiem zrozumienia jakie w tym zakresie ciążą obowiązki w kontekście ciągłych zmian w zakresie miejsca wykonywania pracy przez pracowników.
- Pracodawcy mają bardzo duży problem z zabezpieczaniem i oznakowywaniem stref i miejsc niebezpiecznych.
- W zakresie sporządzania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót pracodawcy wciąż nie potrafią spełnić tego obowiązku.
- Z przedstawionych danych wynika, iż stosunkowo mało jest nieprawidłowości przy eksploatacji maszyn i urządzeń. Może to wskazywać na poprawiającą się bazę maszynową przedsiębiorców.
- Nie ma poprawy w zakresie uprawnień kwalifikacyjnych przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych.
- Jest pozytywna zmiana w zakresie ochrony przeciwporażeniowej, co może być wynikiem zmian w normach elektrycznych.

Wnioski

Stwierdzone zagrożenia na terenach budowy prowadzą do następujących wniosków:

- Należy w dalszym ciągu kontrolować pracodawców i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na organizację terenu budowy, w tym zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń i urządzeń sanitarno-higienicznych, zabezpieczenia placu budowy przed dostępem nieupoważnionych osób, zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych. Należy w szczególności zwracać uwagę na bezpieczeństwo prac wykonywanych na wysokości..
- Należy w dalszym ciągu propagować prewencyjnie zasady bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych poprzez organizowanie spotkań, artykuły prasowe i konferencje prasowe.
- Analiza porównawcza z okresami wcześniejszymi wskazuje, iż rodzaje i skala nieprawidłowości nie zmieniają się w stopniu zasadniczym, co nasuwa pytania, czy kłopoty nie mają charakteru systemowego.
- Wskazać należy potrzebę zmiany obowiązującego prawa w zakresie:
 - a) roli inwestora i generalnego wykonawcy w kształtowaniu prawidłowych warunków pracy na placu budowy. To inwestor odgrywa nadrzędną rolę w procesie budowy i to on powinien tak kształtować porządek na placu budowy, aby obowiązki wskazane dla koordynatora ds. bhp były mu bliskie i był zobligowany do ich wykonania.
 - b) koordynatora ds. bhp. Funkcja koordynatora ds.. bhp jest tak umocowana, iż jest on przypisany pracodawcy. Sytuacja, gdy organizatorem pracy jest przedsiębiorca nie będący pracodawcą powoduje, iż nie jest ten przedsiębiorca zobligowany do powołania koordynatora. Niewystarczające jest jednocześnie pełnienie przez kierownika budowy obowiązków koordynatora ds. bhp, gdyż jeżeli kierownikiem budowy jest przedsiębiorca

nie zatrudniający pracowników (tj. osoba, która nie zawiera żadnych umów w imieniu inwestora) to sankcje w stosunku do takiej osoby, w naszym postępowaniu są bardzo ograniczone.

4. Kontrola i nadzór nad inwestycjami związanymi z UEFA EURO 2012

Realizowane obecnie inwestycje w ramach EURO 2012, objęte kontrolami w 2010r.

- Stadion piłkarski „PGE ARENA GDAŃSK” w Gdańsku.
- Rozbudowa Portu Lotniczego Gdańsk
- Budowa Europejskiego Centrum Solidarności w Gdańsku
- Remont dworca kolejowego Gdynia Główna

Budowa stadionu „PGE Arena Gdańsk”

Ważniejsze wydarzenia na terenie budowy stadionu

- 24.07.2010r. – uroczyste zawieszenie wiechy z udziałem premiera Donalda Tuska, władz PZPN i Gdańska. Teren budowy stadionu zwiedziło w tym dniu ponad 12 tys. osób.
- 31.08.2010r. – ostatni element poziomy, a tym samym ostatni element stalowej konstrukcji poszycia stadionu, znalazł się na swoim miejscu.
- 14.11.2010r. – opuszczenie siłowników w wieżach podporowych. Konstrukcja stalowa poszycia pracuje samodzielnie i stała się jedną z ciekawszych konstrukcji typu samonośnego w Polsce.
- 25.11.2010r. – rozpoczęcie montażu poliwęglanu. Poliwęglan komorowy w różnych odcieniach bursztynu oraz kolorach neutralnych, przykryje powierzchnię ponad czterech hektarów.

Zaawansowanie budowy stadionu

Prace związane z budową stadionu są lekko opóźnione w stosunku do założonego harmonogramu. Nowy termin ukończenia budowy stadionu PGE Arena Gdańsk ustalono na dzień 30.04.2011r. Obecnie wykonywane są prace związane z montażem płyt poliwęglanowych na dachu i montażem konstrukcji żelbetowej na koronie stadionu w miejscach, w których znajdowały się podpory podtrzymujące dach. Równolegle z ww. pracami wykonywane są prace instalacyjne i wykończeniowe wewnątrz pomieszczeń, prace ziemne i drogowe związane z infrastrukturą drogowo-parkingową.

Działania prewencyjne i kontrolne PIP na terenie budowy stadionu

- Inspektorzy pracy przeprowadzili w 2010 r. 15 kontroli u 10 pracodawców. W wyniku tych kontroli inspektorzy pracy wydali 35 decyzji, w tym dwie decyzje wstrzymania prac i 2 decyzje skierowania 5 pracowników do innych prac. Za popełnione wykroczenia ukarano jednego pracodawcę karą mandatu 1.300 zł. W stosunku do 2 osób zastosowano środki wychowawcze.
- Większość kontroli potwierdziła opinię o dobrej organizacji pracy i dużej kulturze technicznej prowadzonych prac na stadionie PGE Arena Gdańsk. Tylko w przypadku kontroli terenu budowy związanego ze stadionem przyłącza kanalizacyjnego (poza

obrębem stadionu) inspektor pracy stwierdził rażące naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzono m.in., że pracownicy pracowali w wykopie o głębokości ok. 3 m bez zabezpieczenia pionowych ścian przed osunięciem i bez hełmów ochronnych na głowach. W związku z powyższym inspektor pracy wydał stosowne decyzje i ukarał właściciela firmy wykonującej prace, karą mandatu w wysokości 1.300 zł.

- Państwowa Inspekcja Pracy ściśle współpracuje z inwestorem i generalnym wykonawcą w zakresie zapewnienia na terenie budowy bezpiecznych higienicznych warunków pracy.
- Inspektor pracy dokonuje przynajmniej raz w tygodniu wizytacji terenu budowy.
- Inspektor pracy uczestniczy w cotygodniowej radzie budowy, na której w pierwszej kolejności omawiane są zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Budowa stadionu „PGE Arena Gdańsk” zdobyła w 2010 r. jedną z dwóch pierwszych nagród w konkursie „Bezpieczna budowa” na terenie OIP Gdańsk.

Rozbudowa Portu Lotniczego w Gdańsku

Działania kontrolne.

- W ramach kontroli (Rozbudowa Portu Lotniczego Gdańsk) wykonano w 2010 roku 7 kontroli u 4 pracodawców. W wyniku tych kontroli inspektor pracy wydał 32 decyzje, w tym 4 decyzji wstrzymujących prace i 2 decyzje skierujące 11 pracowników do innych prac. Ponadto inspektor pracy skierował do pracodawców 4 wystąpienia zawierające 10 wniosków. Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika inspektor pracy ukarał 3 osoby karami mandatów na sumę 3.900 złotych.

W ramach tych kontroli w miesiącu lipcu inspektor pracy dokonał rzeczywistej oceny stanu przestrzegania przepisów bhp na ww. budowie (pierwszej po spotkaniach informacyjnych). W trakcie tych kontroli wstrzymane były prace w strefie niebezpiecznej (brakowało środków ochrony indywidualnej). Stwierdzono nieprawidłowości związane z organizowaniem terenu budowy, w tym dróg komunikacyjnych. Stwierdzono liczne nieprawidłowości związane z eksploatacją żurawi budowlanych. Ukarano jednego z podwykonawców mandatem karnym w wysokości 1200 zł.

W miesiącu wrześniu inspektor pracy dokonał rekontroli środków wydanych podczas wcześniejszej kontroli. W związku z niewykonaniem decyzji inspektora pracy wydano w tym zakresie upomnienie. Stwierdzono nieprawidłowości związane z organizacją terenu budowy, w tym dróg komunikacyjnych. Stwierdzono również niewłaściwe użytkowanie rusztowań. W stosunku do dwóch osób zastosowano postępowanie mandatowe.

W grudniu 2010 r. dokonano kontroli terenu budowy i głównego wykonawcy oraz sprawdzenia realizacji decyzji wydanych podczas poprzednich kontroli. Stwierdzono wykonanie wszystkich decyzji. Stwierdzono również znaczącą poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Działania prewencyjne prowadzone przez inspektora pracy na terenie budowy

- W dniu 11.06.2010 r. odbyło się spotkanie w ramach wzmożonego nadzoru nad inwestycjami EURO 2012 na terenie rozbudowy portu lotniczego w Gdańsku. Podczas spotkania dokonano analizy systemu bezpieczeństwa i higieny pracy wdrożonego przez lidera konsorcjum Budimex-Doraco. W ramach tej analizy opracowano nowe, lepsze pomysły na zapewnienie na budowie wyższych standardów bezpieczeństwa.

Budowa Europejskiego Centrum Solidarności

Obecnie na terenie budowy ECS wykonywane są prace ziemne.

Działania kontrolne

- W ramach kontroli budowy Europejskiego Centrum Solidarności w Gdańsku) wykonano w 2010 roku 2 kontrole u 2 pracodawców. W wyniku tych kontroli inspektor pracy wydał trzy decyzje. Decyzje te dotyczyły skierowania trzech pracowników do innych prac w związku z brakiem uprawnień do obsługi koparek. Za popełnione wykroczenia inspektor pracy ukarał karami mandatów po 1.000 zł dwie osoby nadzorujące prace operatorów koparek.

Działania prewencyjne i kontrolne przeprowadzane przez inspektora pracy na terenie budowy.

- W dniu 23.11.2010 roku inspektor pracy wziął udział w radzie budowy, na której omówił szczegółowo warunki właściwej organizacji budowy, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy. Jako wzór do naśladowania wskazał budowę stadionu PGE Arena Gdańsk. Po spotkaniu koordynator ds. bhp na terenie budowy ECS nawiązał współpracę z koordynatorem ds. bhp na terenie budowy stadionu, co zaowocowało wprowadzeniem sprawdzonych na stadionie procedur w zakresie zapewnienia wysokich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Remont dworca kolejowego w Gdyni

W czasie opracowywania sprawozdania prace prowadzone są wewnątrz obiektów: rozbiórka stropów, podbijanie ław fundamentowych, renowacja posadzki w pomieszczeniu przeznaczonym na działalność gastronomiczną.

Działania kontrolne

- W 2010 roku wykonano 3 kontrole u 3 pracodawców. W wyniku tych kontroli inspektor pracy wydał 13 decyzji (dwie na piśmie i jedenaście ustnych). Nie stosowano kar za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Podsumowanie i wnioski

Bardzo dobrze zorganizowana i działająca służba bezpieczeństwa i higieny pracy (pełna współpraca służby bhp inwestora ze służbą bhp generalnego wykonawcy) na terenie budowy stadionu „PGE Arena Gdańsk” umożliwi kontynuację dotychczasowego sposobu nadzoru nad warunkami pracy ze strony organów Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektor pracy w dalszym ciągu uczestniczy w cotygodniowej radzie budowy i dokonuje przynajmniej raz w tygodniu wizytacji terenu budowy wskazując na bieżąco kierownictwu budowy nieprawidłowości związane z warunkami pracy. Stwierdzone w czasie wizytacji nieprawidłowości są natychmiast usuwane i w większości przypadków nie ma potrzeby przeprowadzania kontroli i wydawania decyzji w tym zakresie. Skuteczność tych działań potwierdza dotychczasowa statystyka wypadkowa – tylko siedem lekkich wypadków przy pracy (głównie skaleczenia i stłuczenia) od początku istnienia przedmiotowej budowy.

Podobnie wysokie standardy bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy starają się wdrożyć na pozostałych inwestycjach wykonywanych w ramach EURO 2012. W większości przypadków inwestycje te są „na rozruchu” i jest to dobry moment na takie działania. Doświadczenie zdobyte na terenie budowy stadionu pozwala stwierdzić, że dobrze zorganizowana na terenie budowy służba bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym operatywny i zaangażowany koordynator), zapewni w przyszłości dobre warunki pracy

zatrudnionych tam osób, a działania inspektorów pracy będą ograniczały się do roli doradców i wizytatorów.

5. Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)

W ramach realizacji tematu „Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)” w OIP Gdańsk zrealizowano 160 kontroli w 152 podmiotach gospodarczych, w których pracowało łącznie 3228 osób.

W trakcie przeprowadzania kontroli inspektorzy pracy udzielili 807 porad technicznych, 351 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 130 dotyczących legalności zatrudnienia.

Celem przeprowadzonych kontroli była likwidacja bądź ograniczenie zagrożeń wypadkowych występujących podczas prac prowadzonych w miejscach ogólnie dostępnych (poza wydzielonym terenem zakładu pracy), na które narażone są osoby postronne (nie uczestniczące w procesach pracy). Dodatkowo w czasie tych kontroli ujawniane są nieprawidłowości w zakresie zagrożeń dla pracowników zatrudnianych w wykonujących pracę podmiotach.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano w roku 2010 – 178 zgłoszeń o istniejących zagrożeniach.

Większość zgłoszeń potwierdziła się dla osób postronnych (129). Część zagrożeń występowała jednak wyłącznie dla pracowników podmiotu wykonującego pracę (22). W wyniku niektórych zgłoszeń przeprowadzano więcej niż jedną kontrolę, co było związane z prowadzeniem prac w jednym miejscu przez kilku pracodawców.

Liczba i rodzaj wydanych środków prawnych

- a) Inspektorzy pracy w wyniku ustaleń z kontroli wydali ogółem 276 decyzji dotyczących 1120 pracowników, w tym:
 - 104 decyzje z rygorem wykonalności na podstawie art. 108 kpa,
 - 61 decyzji wstrzymujących prace,
 - 36 decyzji skierujących 88 pracowników do innych prac,
 - 1 decyzja wstrzymująca działalność,
 - 9 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn,
 - 1 decyzja zakazująca wykonywania prac,
- b) skierowali do pracodawców 23 wystąpienia zawierające 51 wniosków,
- c) zastosowali w związku z wykroczeniami środki karne:
 - 47 mandatów karnych na łączną sumę 53.700zł,
 - 9 środków oddziaływania wychowawczego.

W związku z ww. kontrolami skierowano 3 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa.

Największą ilość nieprawidłowości stwierdzono zwłaszcza odnośnie małych firm (do 9 osób), przy prowadzeniu procesów technologicznych w budownictwie. Można więc wyciągnąć wniosek, że w firmach budowlanych osoby kierujące pracami budowlanymi (kierownicy robót

lub właściciele małych firm) mogą nie mieć odpowiednich kwalifikacji do nadzorowania prac budowlanych.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli

Inspektorzy pracy w ramach tematu przeprowadzili 2 kontrole na wniosek innych organów nadzoru nad warunkami pracy:

- w 2 przypadkach na wniosek Policji.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach tematu inspektorzy pracy o wynikach kontroli poinformowali:

- w 3 przypadkach - Państwowy Nadzór Budowlany,
- w 3 przypadkach – Prokuraturę,
- w 1 przypadku – Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy,
- w 1 przypadku – Urząd Dozoru Technicznego,
- w 1 przypadku – Państwową Inspekcję Sanitarną,
- w 1 przypadku – Urząd Skarbowy,
- w 1 przypadku – Samorząd Terytorialny,
- w 1 przypadku – inny organ.

Podsumowanie i wnioski

- Niemal 72,5% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych znajduje potwierdzenie, tak więc konieczne jest kontynuowanie kontroli na podstawie takich zgłoszeń.
- 53,9% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych dotyczy zagrożenia przedmiotami spadającymi z góry w terenach otwartych, a więc dotyczy najczęściej prac wykonywanych na rusztowaniach (przede wszystkim docieplanie budynków). Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakresie takich robót.
- Uzasadnione jest prowadzenie kampanii medialnych atrakcyjnie przedstawiających pracownikom sposoby bezpiecznego wykonywania pracy. Dopóki bezpieczeństwo będzie „niemodne” wśród pracowników, kary nie będą w stanie wystarczająco zdopingować do bezpiecznego sposobu wykonywania pracy.
- Największa ilość nieprawidłowości przy pracach związanych z zagrożeniami wypadkowymi w miejscach publicznych dotyczy zakładów z branży budowlanej (71,9% kontroli, 72,3% mandatów, 73,9% decyzji).
- Biorąc pod uwagę ilość kontroli, decyzji i wymierzonych kar – największe nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa prowadzenia robót występują w zakładach zatrudniających do 9 osób (70,6% kontroli, 72,3% mandatów, 73,2% decyzji). Wskazane jest podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakładach budowlanych zatrudniających do 9 osób. Zakłady o takiej charakterystyce najczęściej wykonują prace w miejscach publicznych, a więc generują najwięcej zagrożeń nie tylko dla własnych pracowników, ale również dla osób postronnych. Nastąpiło jednak niewielkie polepszenie w tej kategorii zakładów w stosunku do roku 2009 (77% kontroli, 77,8% mandatów, 78,6% decyzji).

6. Wzmógłony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych

Celem kontroli prowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2010r. w wytypowanych zakładach pracy charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych, była ocena warunków pracy oraz podejmowanych przez pracodawców działań, zmierzających do likwidacji występujących zagrożeń.

W roku 2010 Inspektorzy Pracy realizując omawiany temat przeprowadzili 12 kontroli w 5 zakładach pracy objętych wzmógłonym nadzorem, w tym w 3 stoczniach. Kontrole przeprowadzane były w I i II połowie roku.

Podsumowanie

Poprawa warunków pracy w mniejszym lub większym zakresie nastąpiła we wszystkich 5 kontrolowanych zakładach i objęła 4847 pracowników. Do poprawy warunków pracy przyczyniły się zarówno działania Inspektorów Pracy podejmowane po przeprowadzanych kontrolach, jak i działania własne zakładów pracy.

Z obserwacji Inspektorów Pracy nadzorujących stocznie wynika, że wprowadzanie na teren stoczni coraz większej ilości podmiotów gospodarczych nie sprzyja poprawie warunków pracy. Również znaczna rotacja osób wykonujących pracę na rzecz stoczni utrudnia wyrobienie nawyków bezpiecznych zachowań.

Wskazane jest kontynuowanie kontroli podmiotów gospodarczych wykonujących prace w stoczniach, w tym również w warunkach samozatrudnienia i na podstawie umów cywilnoprawnych. Te formy zatrudnienia na rzecz stoczni występują coraz częściej. W 2010r. kontrole podmiotów gospodarczych wykonujących prace na terenie stoczni przeprowadzono w ramach tematu własnego OIP „Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających”.

7. Bezpieczeństwo przewozu drogowego towarów niebezpiecznych

W 2010r. przeprowadzono kontrole w zakresie przestrzegania wymagań związanych z bezpieczeństwem transportu drogowego towarów niebezpiecznych u 7 pracodawców.

Skontrolowane podmioty prowadziły działalność w zakresie sprzedaży hurtowej i detalicznej różnych towarów oraz przewozu materiałów takich jak farby, lakiery, rozpuszczalniki, środki chemiczne, a także gazów technicznych.

Powyższe towary należały do klas: 2, 3, 4.1, 5.1, 5.2, 6, 8, 9. Wśród kontrolowanych pracodawców, 5 było nadawcami. Spośród skontrolowanych podmiotów, własnym transportem dysponowało 4 pracodawców. Kontrolowane towary niebezpieczne przewożone były w sztukach przesyłki.

W trakcie kontroli stwierdzono, iż zdarzają się nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących transportu drogowego towarów niebezpiecznych. Nieprawidłowości związane były z :

- niedokładnym opracowaniem oceny ryzyka zawodowego tj. brak wskazania zagrożeń związanych z transportem drogowym towarów niebezpiecznych,

- przeszkolenia nowo zatrudnionego pracownika w zakresie transportu drogowego towarów niebezpiecznych w sposób ogólny, tj. niezgodnie z wymaganiami pkt 1.3 umowy,
- brakiem aktualizacji wskazanych przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej w stosunku do wymagań wynikających z kart charakterystyki,
- brakiem wydania instrukcji użytkowania dla części stosowanych środków ochrony indywidualnej.

W wyniku podjętych działań kontrolnych uzyskano efekty:

- poddano pracownika szkoleniu w zakresie transportu drogowego towarów niebezpiecznych,
- dokonano aktualizacji w zakresie dostosowania rodzaju środków ochrony indywidualnej do wymagań wskazanych w kartach charakterystyk transportowanych materiałów,
- zapewniono pracownikom brakujące instrukcje użytkowania i konserwacji środków ochrony indywidualnej,
- uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia związane z transportem drogowym towarów niebezpiecznych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były m.in.:

- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy,
- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych z transportem drogowym towarów niebezpiecznych,
- brak znajomości lub wybiórcza znajomość aktualnych przepisów,
- nie przywiązywanie wagi do formalnych wymogów z dotyczących szkolenia w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych,
- pomijanie zagadnień dotyczących transportu drogowego towarów niebezpiecznych w ocenie ryzyka zawodowego,
- nieumiejętność powiązania informacji wynikających z kart charakterystyki materiałów niebezpiecznych klasyfikowanych dodatkowo jako towary niebezpieczne ADR, a dotyczących właściwego doboru środków ochrony indywidualnej.

W świetle stwierdzonych naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących przewozu drogowego towarów niebezpiecznych, wskazane jest nadal prowadzenie czynności kontrolno-nadzorczych w tego typu podmiotach celem wyeliminowania naruszeń obowiązujących w powyższym zakresie przepisów.

8. Ocena ryzyka zawodowego

W roku 2010 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano 229 kontroli w ramach omawianego tematu, u 228 pracodawców zatrudniających łącznie 14459 pracowników (w tym 6118 kobiet, 109 młodocianych i 3049 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 146 decyzje nakazowe i skierowali 147 wniosków w wystąpieniach. W 2010r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano sumarycznie 6166 kontroli. W trakcie tych kontroli wydano

łącznie 617 decyzji związanych z brakiem udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, co stanowi 2,9% wszystkich wydanych w 2010 r. decyzji.

W zakładach stosowano różne metody szacowania ryzyka zawodowego. Wybór metod, procentowo do ogólnej liczby kontrolowanych zakładów, przedstawia się następująco :

1. metody opisane w PN-N-18002 – 30%
2. metoda Risk-Score – 19%
3. metody nie określone (opracowane na potrzeby zakładu) – 49%
4. metoda list kontrolnych – 1%
5. metoda PHA – 1%.

Metody opracowane na poziomie zakładu są często „zlepkiem” różnych metod, z którymi osoby przeprowadzające ocenę wcześniej się zetknęły. Zdarza się, że są to źle zinterpretowane ogólnie przyjęte metody wynikające z PN-N-18002 i Risk-Score albo mieszanie tych dwóch metod.

Kontrole w ramach omawianego tematu przeprowadzone w OIP Gdańsk w roku 2010 wykazały nieprawidłowości, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat. Zdecydowanie zmalała ilość sytuacji, w których inspektorzy stwierdzili brak przeprowadzenia oceny ryzyka. Problemy dotyczące oceny przeniosły się na wyższy poziom, dotyczący jakości przeprowadzonej oceny.

Jak w latach poprzednich celowym wydaje się dalsze prowadzenie szerokiego poradnictwa przez inspektorów oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących oceny ryzyka.

Promując ocenę ryzyka oraz działania z niej wynikające, powinno się kłaść nacisk na uświadomienie pracodawcom korzyści wynikających z poprawy warunków pracy z naciskiem na ograniczenie kosztów związanych z wystąpieniem wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W tym wypadku, w ramach działań prewencyjnych, można dalej prowadzić cykle szkoleń wykonywanych przez inspektorów pracy i pracowników Sekcji Prewencji przy współudziale partnerów społecznych.

W ramach szkoleń należy przedstawiać wymogi oceny wynikające z rozporządzeń szczegółowych (hałas, drgania, atmosfery wybuchowe, ręczne prace transportowe, czynniki chemiczne, czynniki biologiczne) gdyż wiedza na ten temat jest ograniczona.

Wyniki kontroli prowadzonych w 2010r. stanowią, że nadal warto propagować wśród małych pracodawców proste metody oceny ryzyka zawodowego.

Ankieta do tematu (obowiązująca w 2010r.) pozwoliła na rozeznanie, iż w ok. 1/3 zbadanych przypadków w ocenie ryzyka zawodowego nie brali udziału przedstawiciele pracowników oraz w ok. 1/2 lekarz pełniący rolę służby medycyny pracy. Aby ten stan rzeczy uległ poprawie warto w tym względzie zintensyfikować działania we współpracy z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy oraz przypominać o obowiązkach wynikających z art.237^{11a} §1 Kodeksu pracy podczas spotkań i szkoleń z udziałem przedstawicieli związków zawodowych.

9. Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy

W okresie od 15.02.2010r. do 31.10.2010r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 149 kontroli związanych z realizacją tematu: „Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 50 pracowników), w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy”. Celem przeprowadzonych kontroli była weryfikacja przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad dotyczących opracowania udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego oraz wdrażania środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko zawodowe w aspekcie wypadków przy pracy, które wydarzyły się w kontrolowanych zakładach.

Wszystkie z 149 kontrolowanych zakładów zatrudniały do 50 pracowników, zostały m.in. dobrane i wytypowane na podstawie przekazanych z Głównego Inspektoratu Pracy list z zasobów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za lata 2008 i 2009 oraz posiadanych informacji przez inspektorów pracy.

Kontrole zostały przeprowadzone u 148 pracodawców. Zdecydowana większość kontroli, tj. 135 została przeprowadzona u pracodawców prywatnych, co stanowi 92% kontrolowanych podmiotów.

Przeprowadzonymi kontrolami objęto 579 stanowisk pracy będących przedmiotem realizowanego tematu, na których było zatrudnionych łącznie 2502 pracowników, w tym: 681 kobiet, 84 młodocianych, 100 osób niepełnosprawnych.

Ustalono, iż u 148 kontrolowanych podmiotów doszło łącznie do 484 wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy poddali weryfikacji i sprawdzeniu 484 dokumentacji z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Ponadto dokonano szczegółowej analizy 441 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, przeprowadzonych przez pracodawców na stanowiskach pracy, na których doszło do wypadków przy pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż pracodawcy w sposób rzetelny realizują obowiązek sporządzania dokumentacji powypadkowej, tylko w 1 przypadku na 149 z przeprowadzonych kontroli stwierdzono brak sporządzenia dokumentacji z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Natomiast dużym problemem pozostaje „jakość” sporządzonej dokumentacji powypadkowej. Uchybienia dotyczyły 20% poddanych analizie dokumentacji z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Stwierdzone uchybienia dotyczą tak ważnych i newralgicznych zagadnień dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zagadnień, jak prawidłowe ustalenie okoliczności wypadku – nieprawidłowości w 117 dokumentacjach, co stanowi prawie 25% badanej dokumentacji powypadkowej czy też prawidłowe określenie środków i wniosków profilaktycznych. Tutaj uchybienia stanowią aż 30%.

W dokonanych ocenach ryzyka zawodowego przez pracodawców na stanowiskach pracy, na których doszło do wypadków przy pracy stwierdzono szereg nieprawidłowości, w tym dotyczących identyfikacji zagrożeń, które doprowadziły do wypadku w 84 przypadkach na 343 zbadanych (24%), dokonaniu aktualizacji oceny ryzyka po zaistniałym wypadku 178 przypadki na 316 badanych, co stanowi 56% oraz zaplanowaniu i realizacji działań korygujących. Ponadto u 16 pracodawców stwierdzono brak oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy w dniu zdarzenia wypadkowego.

Należy również odnotować występowanie nieprawidłowości związanych z zapoznaniem pracowników z dokonaną oceną ryzyka zawodowego na zajmowanym stanowisku pracy.

Stwierdzono, iż 17% z objętych kontrolą pracowników nie zostało zapoznanych z ryzykiem zawodowym, jakie występuje na zajmowanych stanowiskach pracy.

Kwestie związane z dopuszczaniem pracowników do pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych na zajmowanych stanowiskach oraz brak szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy występują marginalnie i stanowią mniej niż 0,5% nieprawidłowości w podanej kontroli grupie pracodawców.

W ocenie kontrolujących i pracodawców najczęstsze przyczyny nieprzestrzegania przepisów prawa pracy ww. zakresie to:

- jakość i zakres realizowanych zadań przez część służby bezpieczeństwa i higieny pracy, które są na bardzo niskim poziomie i ogranicza się jedynie do sporządzania dokumentacji powypadkowej czysto dla celów „ubezpieczeniowych”, tj. związanych z wypłatą odszkodowania. Kwestie związane z przeciwdziałaniem i zapobieganiem wypadkom przy pracy oraz ich powtarzalności w analizowanej dokumentacji powypadkowej oraz ocenie ryzyka zawodowego w przeważającej części nie są realizowane w pełnym zakresie.
- słaba znajomość zagadnień dotyczących sporządzania dokumentacji powypadkowej i jej wykorzystania w dokonywanej ocenie ryzyka zawodowego oraz w działaniach prewencyjnych oraz szkoleniowych,
- prowadzenie spraw pracowniczych przez samych pracodawców, którzy często nie mają do tego odpowiedniego przygotowania i wiedzy,
- słaba jakość szkoleń bhp dla pracodawców, co m.in. uniemożliwia właściwe poznanie zagadnień w ww. zakresie.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 992 porad prawnych. Ponadto skierowano 6 pism informacyjnych do działających w kontrolowanych zakładach organizacji związkowych informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach oraz 3 pisma informacyjne do Społecznych Inspektorów Pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli dotyczących realizacji tematu, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- a) 117 wystąpień zawierających 515 wniosków pokontrolnych,
- b) 135 decyzji nakazowych.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracowniczym, inspektorzy pracy nałożyli 5 mandatów karnych na łączną kwotę 6000 zł, zastosowali wobec 7 pracodawców środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia.

W wyniku działań inspektorów pracy nastąpiła znacząca poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy w kontrolowanych zakładach.

Badana problematyka związana z zarządzaniem bezpieczeństwem w małych zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy wykazała przede wszystkim uchybienia związane z: jakością sporządzanej dokumentacji oraz brakiem dogłębnej analizy wypadków przy pracy oraz prawidłowym funkcjonowaniem służby bezpieczeństwa i higieny pracy lub jej bezpośrednim brakiem.

Analiza zastosowanych środków prawnych w reakcji na stwierdzone przez inspektorów pracy naruszenie przepisów, które dotyczyły w dużej części nieprawidłowości przy ocenie ryzyka zawodowego oraz wniosków i środków profilaktycznych wskazuje na brak znajomości podstawowych przepisów prawa pracy przez pracodawców.

Pomimo, iż tylko w 1 przypadku stwierdzono u kontrolowanych pracodawców brak sporządzenia dokumentacji powypadkowej, należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów w tym zakresie u pozostałych pracodawców jest również niezadowalający.

Spora liczba nieprawidłowości ww. temacie wynika z braku podstawowej znajomości przepisów prawa wśród pracodawców lub też błędnej ich interpretacji. Jest to spowodowane m.in. zbyt małą popularyzacją zagadnień objętych niniejszym tematem, ale i brakiem szczególnie u małych pracodawców z sektora prywatnego, odpowiednich wysoko wykwalifikowanych pracowników wykonujących zadania służby bhp. Potrzebna jest dalsza ukierunkowana bezpośrednio do wybranej grupy osób szersza popularyzacja tych zagadnień, zarówno wśród samych pracodawców, jak i pracowników wykonujących zadania służby bhp.

Niezbędna jest kontynuacja działalności prewencyjno – informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w omawianym temacie.

10. Szkolenie w dziedzinie bhp

Spośród ogólnej liczby 489 zakładów kontrolowanych w zakresie szkoleń bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości stwierdzono w 41% zakładów, a w 16% zakładów stwierdzone naruszenia były podstawą nałożenia mandatów karnych, zastosowania środków oddziaływania wychowawczego oraz wniosków do sądu. Pracodawcy po ukończeniu szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców posiadają pewną wiedzę w tej dziedzinie, co umożliwi im stosowanie wymagań wobec pracowników, a jednocześnie traktują uzyskanie zaświadczenia potwierdzającego ukończenie szkolenia dla pracodawców jako dokumentu uprawniającego do przeprowadzania w zakładzie wszystkich szkoleń bhp w oparciu o posiadane doświadczenie. Stąd wielokrotnie dokumentowanie szkoleń potwierdzone było na niewłaściwych drukach (po zmianach obowiązujących już od kilku lat). Podobnie jak w latach poprzednich występowały nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania szkoleń wstępnych - ogólnych i stanowiskowych.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

W 2010r. z ogólnej liczby kontrolowanych zakładów - w blisko 58% obowiązki służby bhp zlecane są zewnątrz (firmom 1-2 osobowym), a w np. 15% nie utworzono służby bhp, pomimo obowiązku jej utworzenia. Wykonujący zadania służby bhp posiadają coraz wyższe kwalifikacje, ale obowiązki te są ograniczane przez samych pracodawców dla obniżenia kosztów lub niewłaściwie wykonywane ze względu na brak dostatecznej znajomości zmieniających się przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Powtarzają się nadal nieprawidłowości dotyczące programów szkoleń bhp, w tym ich braku. Wykorzystywane są ramowe programy z rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy, w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale nie jest uwzględniana specyfika zakładu i zagrożenia związana z wykonywaną pracą, a jednocześnie spotykane są przypadki, gdzie informacje dotyczące szkolenia ogólnego wykraczały poza specyfikę zakładu.

Działania prewencyjne

Działania prewencyjne prowadzone w OIP Gdańsk, związane z realizacją programów programy „Przestrzeganie standardów bhp”, „Zdobądź Dyplom PIP”, „Bezpieczna budowa”, powiązane z udziałem zgłoszonych pracodawców oraz wybranych ich pracowników w przeprowadzanych szkoleniach w powiązaniu z wcześniejszymi kontrolami, wielokrotnie z zastosowaniem sankcji karnych w pewnym stopniu powodują zmniejszenie ilości stwierdzanych nieprawidłowości. Niemniej jednak nadal wskazane jest prowadzenie kontroli także w firmach uczestniczących w programach prewencyjnych, gdyż udział w tych programach jest traktowany przez niektórych pracodawców jako „list żelazny” umożliwiający obchodzenie przepisów, gdyż udział w takich programach – dobrowolny - ma umożliwić pracodawcy i jego pracownikom zrozumieć istotę i wagę zagadnień w zakresie szkolenia oraz występujących zagrożeń nie tylko poprzez właściwe wypełnianie dokumentów, ale także poprzez rzeczywiste realizowanie szkolenia.

Bardzo potrzebne okazują się działania wszystkich pracowników OIP Gdańsk w zakresie promocji przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2010r. kilkakrotnie odbywały się szkolenia dla pracodawców (w szkoleniach tych uczestniczyli też pracownicy) wielu branż – w ramach programów prewencyjnych: „Zdobądź Dyplom PIP” - 29.04.2010r., „Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach pracy, w których występuje nasilenie wypadków przy pracy - 20.05.2010r., szkolenie i warsztaty dla pracodawców branży produkcji mebli i produkcji wyrobów z włókien poliestrowo-szklanych - 08.07.2010r., 09.09.2010r., „Promocja standardów bhp - 24.06.2010r., 23.09.2010r. – w ramach kampanii informacyjno-kontrolnej „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki i poślizgnięcia”.

Podsumowanie

Kontrole tematyczne dotyczące szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ujawniły nieznaczna poprawę w temacie szkoleń bhp, niemniej jednak w wielu wypadkach dopiero w wyniku kontroli realizowane są obowiązki pracodawców w zakresie szkolenia bhp. Nadal szkolenia bhp pojmowane są przez wielu pracodawców jako dodatkowe obciążenie finansowe, nawet w takich przypadkach, gdy w zakładzie funkcjonuje służba bhp. Właściwa realizacja zadań tej służby, w tym przeprowadzanie szkoleń zgodnie z obowiązującymi przepisami – z określoną częstotliwością, obejmujących odpowiedni czas szkolenia powoduje „oderwanie” pracowników od wyznaczonej pracy. Kontrole z tematu szkoleń bhp ponownie wskazują na formalne podejście pracodawców do tej tematyki (ważne jest, aby pracownik podpisał się w odpowiedniej rubryce na dokumencie podanym do podpisania - stąd często występują nadal nieaktualne już druki kart szkolenia lub zaświadczeń). Kontrolujący ujawniali wiele formalnych braków w zakresie niewłaściwego i niepełnego wypełniania kart szkolenia wstępnego, kwalifikacji osób przeprowadzających szkolenia, przy czym szczegółowy obraz nieprawidłowości dotyczących szkoleń, ujawniany był w czasie badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Nadal występowały nieprawidłowości dotyczące programów szkoleń, które nie uwzględniały specyfiki działalności zakładu i występujących zagrożeń.

Wnioski

Wskazane jest zwiększenie ilości kontroli w zakresie omawianego tematu, gdyż często jakość szkoleń pracowników i pracodawców budzi w dalszym ciągu wiele zastrzeżeń.

Nadal analizy wymagają kwalifikacje osób prowadzących szkolenia bhp. Chociaż coraz częściej te kwalifikacje nie budzą zastrzeżeń, to jednak nieprawidłowości zostają ujawniane w sferze jakości szkoleń, prowadzonych przez te osoby.

11. Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Kontrolą objęto **62** zakłady, w tym 18 – zatrudniających powyżej 100 pracowników, 19 – zatrudniających od 20 do 100 pracowników, 8 – zatrudniających od 10 do 20 pracowników, 16 – zatrudniających do 10 pracowników.

Stwierdzono, że 16 pracodawców zatrudniających powyżej 100 osób zorganizowało służbę bezpieczeństwa i higieny pracy.

W pozostałych zakładach:

- pełnienie zadań służby bhp powierzono specjalście spoza zakładu – 36 pracodawców,
- zadania służby bhp powierzono pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy – 6 pracodawców,
- zadania służby bhp wykonuje sam pracodawca - 1 zakład,
- nie było służby bhp – 1.

Łączna liczba pracujących w skontrolowanych zakładach wyniosła 9270 osób, z tej liczby 7944 zatrudnionych było w oparciu o umowę o pracę, w tym 3206 kobiet i 21 młodocianych.

Analiza realizacji zadań służby bhp wykazała, że w co czwartym zakładzie nie przedstawia się pracodawcy propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy. Wynika z tego, że nie są prowadzone okresowe analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto w większości służby bhp nie korzystają ze swych uprawnień i dotyczy to ponad 90 % zakładów.

Najwięcej nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem służby bhp jest w zakładach, w których zadania służby bhp są powierzane specjalistom spoza zakładu lub powierza się ich pełnienie osobom zatrudnionym przy innej pracy.

Pracodawca celem dopełnienia obowiązków zleca prowadzenie spraw bhp osobom z zewnątrz, formalnie realizuje nałożony na niego obowiązek zapewnienia realizacji zadań służby bhp, a potem nie interesuje się realizacją tych zadań.

Natomiast specjaliści spoza zakładu najczęściej wykonują bieżące zadania dotyczące szkoleń bhp, badań lekarskich i prowadzenia dochodzeń powypadkowych.

Na ogół nie prowadzą kontroli warunków pracy i przestrzegania przepisów bhp w zakładzie, nie prowadzą analiz stanu bhp, nie informują pracodawców o zagrożeniach istniejących na stanowiskach pracy, a pracodawca nie egzekwuje od nich prowadzenia tych spraw.

Podjęte działania prewencyjne

W trakcie kontroli inspektorzy pracy, niezależnie od wydawanych decyzji czy wniosków, udzielali porad dotyczących funkcjonowania służby bhp. Doradztwo to umożliwiło pracodawcom podjęcie prawidłowych decyzji dotyczących organizacji służby bhp, jej podporządkowania czy też właściwej oceny pracy osób wykonujących zadania służby bhp.

Ponadto utrzymywano stały kontakt z przedstawicielami Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, którzy uczestniczyli w imprezach prewencyjnych organizowanych przez OIP w Gdańsku, np. dotyczących badania wypadków przy pracy, kosztów wypadkowych, itp.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole wskazują, że realizacja zadań bhp jest traktowana bardzo formalnie, w szczególności przez pracodawców, którzy zlecają zadania służby bhp

specjalistom spoza zakładu. Służby bhp w tych zakładach niejednokrotnie ograniczają się do prowadzenia szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia dochodzeń powypadkowych, rejestracji wypadków i prowadzenia pomiarów środowiska pracy.

W mniejszym stopniu prawidłowo prowadzi się analizę ryzyka zawodowego, opiniowanie instrukcji bhp i odpowiedni dobór ochron indywidualnych. Prawie w ogóle w małych zakładach nie prowadzi się systematycznych kontroli warunków pracy i przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, nie prowadzi się okresowych analiz stanu bhp i nie informuje pracodawców o zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy. W dużych zakładach – zatrudniających ponad 100 pracowników, w których na etatach zatrudnieni są specjaliści lub inspektorzy bhp, realizacja zadań służby bhp jest na ogół prawidłowa.

Przeprowadzone kontrole ujawniły, że stan realizacji zadań służb bhp jest niezadowolający, szczególnie w zakładach o zatrudnieniu do 100 pracowników.

W związku z powyższym w ramach omawianego tematu, należy nadal prowadzić kontrole ze szczególnym uwzględnieniem małych zakładów pracy.

12. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – **107** /w 2009 r. – 110/.

Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów wymienionych w pkt. 1 – **77** /w 2009 r. – 97/.

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy - **2** /w 2009 r. – 2/.

A. Kontrole zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej

1. Liczba skontrolowanych zakładów pracy chronionej ogółem - **39** /w 2009 r. – 40/,

liczba przeprowadzonych kontroli w zakładach pracy chronionej ogółem – **41** /2009 r. – 40/.

2. Liczba skontrolowanych oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP – **6** /w 2009 r. – 5/, liczba przeprowadzonych kontroli – **6** /w 2009 r. – 5/.

3. Liczba zatrudnionych w skontrolowanych zakładach wymienionych w punkcie 2 (oddziały zpch, których siedziba jest na terenie innego OIP);

a) ogółem **474** /w 2009 r. – 722/, w tym kobiet **78** /w 2009 r. – 379/,

b) osób niepełnosprawnych ogółem **262** /w 2009 r. – 444/, w tym kobiet **40** /w 2009 r. – 256/.

B. Zakłady ubiegające się o status zakładu pracy chronionej

1. Liczba wniosków zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej - **6** /w 2009 r. – 5/, w tym liczba wniosków zakładów pracy ubiegających się ponownie o status zakładu pracy chronionej („przedłużenie” statusu) – **0** /w 2009 r. – 2/.

2. Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji ogółem - **7** /w 2009 r. – 5/, w tym negatywnych – **1** /w 2009 r. – 0/.

3. Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji w zakładach pracy ubiegających się ponownie o status zakładu pracy chronionej („przedłużenie” statusu) – **0** /w 2009 r. – 2/,

w tym negatywnych **0** /w 2009 r. – 0/.

4. Liczba zatrudnionych w skontrolowanych zakładach wymienionych w punkcie 3 (zpch posiadające status w dniu kontroli, ale wnoszące jednocześnie o opinię w celu przedłużenia statusu)

a) ogółem – **0** /w 2009 r. – 152/, w tym kobiet – **0** /w 2009 r. – 30/,

b) osób niepełnosprawnych – **0** /w 2009 r. – 113/, w tym kobiet – **0** /w 2009 r. – 16/.

C. Stanowiska pracy przystosowywane w zakładach pracy nie posiadających statusu zpch i nie ubiegających się o status

1. Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej i nie ubiegających się o nadanie statusu

a) na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji - **0** /w 2009 r. – 9/,

b) na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji - **35** /w 2009 r. – 67/,

c) na podst. art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji - **60** /w 2009 r. – 144/

2. Liczba skontrolowanych stanowisk pracy:

a) **0** stanowisk /w 2009 r. – 9/ dla **0** osób niepełnosprawnych /w 2009 r. – 9/ (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),

b) **46** stanowiska /w 2009 r. – 92/ dla **56** osób niepełnosprawnych /w 2009 r. – 104/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji),

c) **96** stanowisk /w 2009 r. – 252/ dla **126** osób niepełnosprawnych /w 2009 r. – 310/ (na podst. art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji).

3. Liczba wydanych opinii ogółem:

a) **0** opinii /w 2009 r. – 9/, w tym negatywnych **0** /w 2009 r. – 1/ (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji)

b) **35** opinii /w 2009 r. – 66/, w tym negatywnych **0** opinii /w 2009 r. – 4/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji)

c) **60** opinii /w 2009 r. – 138/, w tym negatywnych **3** /w 2009 r. – 6 / (na podst. art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji).

D. Zakłady pracy chronionej ubiegające się o rozszerzenie statusu na inne jednostki organizacyjne

1. Liczba wniosków zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej **17** /w 2009 r. - 16/.

2. Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji ogółem **15** /w 2009 r. - 15/, w tym negatywnych **1** /w 2009 r. - 0/.

E. Zakłady pracy chronionej tworzące stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych

1. Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej **7** /w 2009 r. – 9/.

2. Liczba skontrolowanych stanowisk pracy

a) **0** /w 2009 r. – 0/ stanowisk, dla **0** osób niepełnosprawnych /w 2009 r. – 0/ (na podstawie art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),

b) **17** stanowisk /w 2009 r. – 12/, dla **17** osób niepełnosprawnych /w 2009 r. – 13/ (na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

3. Liczba wydanych opinii ogółem

a) **0** /w 2009 r. – 0/ opinii, w tym negatywnych **0** /w 2009 r. – 0/ (na podstawie art. 26 ust. 6

ustawy o rehabilitacji),

b) **7** /w 2009 r. – 9/ opinii, w tym negatywnych **0** /w 2009 r. – 0/ opinii (na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

F. Jednostki ubiegające się o status zakładu aktywności zawodowej lub posiadające status a ubiegające się o „rozszerzenie” statusu na inne obiekty, pomieszczenia lub stanowiska pracy

1. Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii związanej z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej **0** /w 2009 r. – 0/.

2. Liczba wydanych opinii związanych z ubieganiem się o przyznanie statusu zaz **0** /w 2009 r. – 0/, w tym negatywnych **0**.

3. Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii związanej z ubieganiem się o „rozszerzenie” statusu zaz **0** /w 2009 r. – 0/.

4. Liczba wydanych opinii dotyczących „rozszerzenia” statusu zaz **0** /w 2009 r. – 0/, w tym negatywnych **0**.

5. Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii związanej z przystosowaniem stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej w zaz **0** /w 2009 r. – 0/. Liczba stanowisk **0** dla **0** osób niepełnosprawnych /w 2009 r. – 0/.

6. Liczba wydanych opinii dotyczących przystosowania stanowiska pracy **0** /w 2009 r. – 0/. w tym negatywnych **0** /w 2009 r. – 0/.

Liczba stanowisk **0** dla **0** osób niepełnosprawnych /w 2009 r. – 0/.

G. Zakłady aktywności zawodowej

1. Liczba skontrolowanych zakładów aktywności zawodowej ogółem **0** /w 2009 r. – 1/.

2. Liczba przeprowadzonych kontroli w zakładach aktywności zawodowej ogółem **0** /w 2009 r. – 1/.

Powiadomienia do wojewody

1. Liczba przesłanych do wojewody decyzji w sprawie uchylecia lub zmiany decyzji dotyczących zpch lub zaz z powodu niespełnienia warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych **0** /w 2009 r. – 0/.

2. Liczba pism informujących wojewodę o nieprawidłowościach innych niż niespełnienie warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji **3** /w 2009 r. – 2/.

W 2010 r. nastąpił dalszy spadek ogólnej liczby zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Nastąpił także spadek liczby oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych ww. zakładów.

W 2010 r. nastąpił spadek wydawanych opinii oraz kontrolowanych przystosowywanych stanowisk pracy, co graficznie przedstawiają poniższe wykresy. Spadek ten w przypadku otwartego rynku pracy wynikał między innymi z ustania ustawowego obowiązku uzyskiwania opinii Państwowej Inspekcji Pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności.

Ocena stanu

1. W 2010 r. nastąpił dalszy spadek liczby zakładów pracy chronionej.

2. Zmniejszyła się ilość kontroli przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, z 357 stanowisk w 2009 r. do 159 w 2010 r., tj. o 55%, na co wpływ miały między innymi: zniesienie obowiązku uzyskiwania opinii przy zatrudnianiu osób

niepełnosprawnych z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności na otwartym rynku pracy oraz zmniejszenie dofinansowania przez państwo do przystosowywanych stanowisk pracy.

3. Nastąpił dwukrotny spadek ilości wpływających wniosków o kontrolę przystosowanych stanowisk pracy u pracodawców otrzymujących zwrot kosztów wyposażenia, a tym samym kontroli stanowisk pracy przez inspektorów pracy, w przypadku zgłoszonych do kontroli stanowisk pracy spadek nastąpił ze 114 w 2009 r. do 63 w 2010 r., tj. aż o 54%.
4. W 2010 roku w związku z realizacją tematu należy stwierdzić, że w zakładach pracy chronionej oraz w zakładach nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej, a zatrudniających osoby niepełnosprawne, w dalszym ciągu występują uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.
5. W zakładach pracy chronionej w stosunku do roku 2009, w roku 2010 stwierdzono poprawę w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy (wydano mniej decyzji), stwierdzono natomiast pogorszenie w zakresie: pracy w godzinach nadliczbowych (trzykrotne), urlopów oraz szkoleń w zakresie bhp i badań lekarskich.
6. Kontrolując przystosowanie stanowisk pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych w okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy wydali około 3 razy mniej decyzji dotyczących : stanowisk pracy, procesów pracy, procesów technologicznych, obiektów i pomieszczeń pracy oraz wentylacji, oświetlenia i ogrzewania niż w roku poprzednim, i tak w wyniku kontroli przeprowadzonych w 2010 r. w trybie art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji, wydano 21 decyzji w powyższym zakresie przy kontroli 159 stanowisk, natomiast w 2009 r. wydano odpowiednio 138 decyzji przy kontroli 357 stanowisk.
7. Najczęstsze przyczyny stwierdzonych naruszeń prawa - według pracodawców, to : brak środków finansowych, brak wykwalifikowanej kadry pracowniczej oraz nieznajomość prawa, a także częsta zmiana przepisów oraz problemy interpretacyjne.

Wnioski

1. Istnieje potrzeba zmian legislacyjnych precyzujących wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne, gdyż w dalszym ciągu występuje zbyt duże zróżnicowanie i zbyt duża swoboda zarówno przystosowania stanowisk przez pracodawców, jak i ich ocen przez inspektorów pracy.
2. Istnieje potrzeba zmian legislacyjnych w zakresie art. 19 ustawy o rehabilitacji, gdyż zgodnie z tym artykułem osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa prawo do pierwszego urlopu dodatkowego po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z ww. stopni niepełnosprawności. W stosunku do tych pracowników nie stosujemy w tym zakresie przepisów kodeksu pracy. Należałoby rozważyć wystąpienie z inicjatywą legislacyjną w celu dostosowania tego zapisu do postanowień kodeksu pracy, który umożliwiłby uzyskiwanie przez osoby niepełnosprawne prawa do urlopu dodatkowego nie po przepracowaniu roku od dnia uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności, ale by uzyskiwali prawo do tego urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego im po przepracowaniu roku.
3. Istnieje potrzeba zmian legislacyjnych w związku z postanowieniami art. 26e ust. 7 ustawy o rehabilitacji, w świetle których pracodawca nie zwraca środków otrzymanych na wyposażenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub

poszukująca pracy i niepozostającą w zatrudnieniu. Pracodawca, który na wcześniej przystosowanym stanowisku pracy do potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej, zatrudnia inną osobę niepełnosprawną, jest zwolniony od uzyskania opinii inspektora pracy, w kwestii czy to stanowisko jest przystosowane do możliwości i potrzeb tej nowej osoby. Warunki na uprzednio przystosowanym stanowisku mogą być niewystarczające dla nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego.

4. Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku wymiany oprzyrządowania na stanowisku, które było wcześniej pozytywnie oceniane przez inspektora pracy. Wydanie nowego postanowienia w powyższej sprawie może nastąpić tylko na ponowny wniosek starosty. Natomiast podjęcie innych działań jest niemożliwe, gdyż inspektor pracy nie wie często o tych zmianach, gdy dowiaduje się o nich, np. ze skargi pracowniczej lub po wypadku, wtedy jest już za późno.
5. Przy wydawaniu postanowień na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji istnieje konieczność wzmocnienia współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Powiatowymi Urzędami Pracy, które występują z wnioskami w powyższej sprawie do Państwowej Inspekcji Pracy. Wobec powyższego należy rozważyć zorganizowanie spotkań roboczych mających na celu wyeliminowanie w przyszłości, np. sytuacji w których inspektor pracy stwierdza brak zatrudnienia osoby niepełnosprawnej lub przedmiotowe stanowisko pracy nie jest oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

13. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych

Kontrolę przeprowadzono u 6 pracodawców, którzy zatrudniali ogólnie: 183 pracowników, w tym 10 kobiet;

39 pracujących - 33 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przy narażeniu na działanie pyłu azbestu, w tym kobiet: 0, młodocianych 0.

Prace z azbestem dotyczyły w jednym wypadku usuwaniu płyt zespolonych a.-c. PW3/A, a we wszystkich pozostałych kontrolach – usuwania płyt falistych z poszycia dachów budynków.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli w roku 2010 i 2009 . W roku 2010 przeprowadzono 9 kontroli w 2009 roku 15 kontroli.

	Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości		Uwagi
		2010	2009	
1	Ocena ryzyka zawodowego	2	3	W ocenie ryzyka zawodowego brak informacji o zagrożeniach wynikających z kontaktu z azbestem
2	Rejestr pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	1	2	Brak rejestru
3	Rejestr prac których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi	1	2	Brak rejestru
4	Instrukcje bhp	0	1	Brak instrukcji bhp przy pracach z azbestem
5	Ogrodzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	1	5	Brak tablic: „Uwaga zagrożenie azbestem”
6	Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	1	2	Brak wykazu
7	Zgłoszenie prac do PIP	1	8	Niezgłoszenie do PIP faktu prowadzenia prac z azbestem
8	Analiza tematyki stanowisk pracy oraz magazynowania i składowania	1	1	Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu

Najczęstszą przyczyną naruszenia przepisów w ocenie inspektorów pracy i pracodawców był brak wiedzy w wymaganym zakresie – związane jest to zarówno z trudnościami z interpretacją zawiłych przepisów, jak również z nałożeniem na pracodawców obowiązku prowadzenia licznych dokumentów, których prowadzenie wymaga systematyczności ale przede wszystkim wiąże się ze zbyt wysokimi kosztami, które przedsiębiorcy musieliby ponieść aby zrealizować w pełni wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Podsumowanie

Na podstawie wyników kontroli można wnioskować, że głównym problemem w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu są już problemy z prawidłowym prowadzeniem wymaganej dokumentacji, ale także z prowadzeniem prac bez zachowania bezpieczeństwa i higieny pracy, które narażają pracowników na zagrożenie jakim jest kontakt z azbestem.

Poważnym problemem jest niezapewnianie podczas prac szatni oraz umywalni a także nie przeprowadzanie pomiarów kontrolnych stężenia pyłu azbestu w powietrzu podczas

prowadzonych prac. Pracodawcy w większości ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, maksymalnie ograniczają wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami, jednakże czasem z techniczną niemożliwością dostosowania się do obowiązujących przepisów.

Z analizy dokumentacji przeprowadzonych kontroli przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych wynika, iż ww. pracami zajmują się firmy, które specjalizują się w pracach związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest i były już niejednokrotnie kontrolowane przez PIP. Widać z wydanych środków prawnych – tylko 3 nakazy pisemne - iż poziom przystosowania do obowiązujących przepisów jest już na dobrym poziomie w szczególności w kwestii związanej z dokumentacją pracowniczą.

Wnioski

Proponuje się:

- Podjęcie działań informacyjno, prewencyjnych w stosunku do przedsiębiorców mających na celu podniesienie standardów podczas prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest w temacie zapewniania pomieszczeń higieniczno-sanitarnych podczas prowadzonych prac.
- Uwzględnienie w spotkaniach z rolnikami informacji o metodach i możliwościach usuwania azbestu, jak również o dotacjach na te cele.
- Wprowadzenie do przepisów prawa pracy wymogu posiadania przez pracodawcę lub osobę nadzorującą prace w narażeniu na azbest stosownego certyfikatu potwierdzającego przygotowanie przedsiębiorcy do zagadnień związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest.
- Wzmocnienie kontaktów z Powiatowymi Stacjami Sanitarno-Epidemiologicznymi i Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony Środowiska w celu współpracy i efektywniejszych kontroli w tematyce azbestu.

14. Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi w zakładach branży meblowej (produkcja mebli)

Informację opracowano w oparciu o dokumentację z **82** kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy u pracodawców województwa pomorskiego.

U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 4633 osób, w tym 4462 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. W ramach stosunku pracy skontrolowani pracodawcy zatrudniali 1193 kobiety oraz 225 młodocianych.

W wyniku kontroli stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości:

- nie przekazano do OIP informacji o substancjach, preparatach i czynnikach o działaniu rakotwórczym,
- brak oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na którym występują prace związane z użyciem preparatów chemicznych: lakier, emalia, rozcieńczalnik, kleje,
- brak spisu substancji i preparatów niebezpiecznych.
- brak rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawiania w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi

o działaniu rakotwórczym i brak rejestru pracowników narażonych na czynniki rakotwórcze,

- brak pomiarów stężeń szkodliwych substancji chemicznych w środowisku pracy,
- brak pomiarów szkodliwych czynników fizycznych występujących w środowisku pracy,
- nieprawidłowości w zakresie magazynowania i przechowywania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych,
- nieprawidłowości w zakresie oznakowania znakami bezpieczeństwa miejsc pracy, w których występuje zagrożenie czynnikami szkodliwymi dla zdrowia (m.in. brak oznakowania stref zagrożonych hałasem),
- nieprawidłowości w zakresie oznakowania podręcznych pojemników oraz zbiorników zawierających substancje i preparaty chemiczne,
- nieudostępnienie pracownikom instrukcji bezpiecznej i higienicznej pracy przy stosowaniu niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych,
- brak kart charakterystyk stosowanych w procesie produkcyjnym niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych,
- niezapewnienie prania, konserwacji i odkażania odzieży ochronnej i roboczej,
- brak oceny ryzyka związanego z atmosferą potencjalnie wybuchową.
- brak w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie – informacji o występowaniu szkodliwych dla zdrowia czynnikach chemicznych i fizycznych.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Jako przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości pracodawcy przytaczali oni brak znajomości przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawcy skarżyli się także na nadmierną „zawiłość” i trudności w zrozumieniu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, co skutkuje brakiem ich stosowania w działalności zakładu. Część pracodawców stwierdziła nieprawidłowości tłumaczyła niewłaściwym wywiązywaniem się z obowiązków i nieodpowiednim wykonywaniem zadań przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ocenie inspektorów pracy ww. nieprawidłowości mogą być spowodowane przyczynami ekonomicznymi. Zapewnienie stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami w zakresie bhp wymaga poniesienia szeregu dodatkowych kosztów. Pracodawcy w celu zmniejszenia nakładów finansowych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej niekiedy świadomie dopuszczają się naruszeń dotyczących przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzone w wyniku przeprowadzonych kontroli nieprawidłowości mogą także wynikać z braku wiedzy i nieznajomości przez pracodawców przepisów prawa pracy. Ponadto należy stwierdzić, że pracodawcy nie sprawują należytego nadzoru nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy w podległych im zakładach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 433 decyzje, w tym 3 decyzje wstrzymania prac i 2 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyn. Skierowano również wystąpienia, zawierające 149.

Współpraca z innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy

1. Po kontroli przeprowadzonej w zakładzie meblarskim inspektor pracy skierował do Państwowej Straży Pożarnej w Gdańsku pismo, w którym zawiadomił o potencjalnym zagrożeniu pożarowym w w/w zakładzie. Podczas kontroli inspektor pracy ustalił, że pomieszczenia pracy ogrzewane są przez promienniki ciepła z palnikami katalitycznymi odprowadzającymi spaliny do pomieszczenia. Czynnikiem grzewczym były gorące spaliny i mikro-płomień wydzielane przez palnik osłonięty metalową siatką z prętów. Promienniki zasilane są gazem propan-butan. Wokół promienników znajdowały się

- tkaniny obciowe używane do produkcji. Ponadto w zakładzie pracy używane były rozpuszczalniki i kleje, które wg informacji producenta są łatwo palne i mogą stanowić mieszaninę wybuchową z powietrzem.
2. Dnia 8.07.2010r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się szkolenie dotyczące niebezpieczeństw związanych z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy. Szkolenie było skierowane do pracodawców średnich i małych przedsiębiorstw branży meblowej oraz produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szklanych. Na szkolenie przybyło 22 uczestników. Celem szkolenia było upowszechnienie narzędzi do oceny ryzyka zawodowego, zachęcanie pracodawców do działań służących zmniejszeniu liczby pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz popularyzacja dobrych praktyk. W swoim wystąpieniu Anna Obuchowska, Kierownik Oddziału Higieny Pracy w Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Gdańsku omówiła temat rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH). W dalszej części szkolenia Monika Szyszyng doktor n. chem., młodszy inspektor pracy w trakcie prezentacji multimedialnej dotyczącej zagrożeń środkami chemicznymi przedstawiła niebezpieczne czynniki chemiczne z którymi można się spotkać w zakładach. Podkreśliła, że stosowanie dobrych praktyk poprzez uzupełnianie listy oceny zagrożeń w regularnych odstępach czasu przynosi wymierne korzyści dla zakładu.
 3. Informacja zbiorcza z realizacji tematu: „Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi w zakładach branży meblowej” została przekazana Państwowemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu w Gdańsku.

Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp

W wyniku przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że w zakładach branży meblowej (produkujących meble) występują nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały stosunkowo dużo nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego. Aż 66% skontrolowanych pracodawców w dokumentacji z dokonanej oceny ryzyka zawodowego nie uwzględniło zakresu wymienionego w § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz. U. z 2005 r. Nr 11, poz. 86 ze zm.).

Natomiast 49% pracodawców w dokumentacji ryzyka zawodowego nie uwzględniło zakresu wymienionego w § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. Nr 157, poz. 1318).

W przypadku 44% pracodawców inspektorzy pracy stwierdzili brak spójności pomiędzy informacjami zawartymi w ocenie ryzyka zawodowego a informacjami zawartymi w sprawozdaniach z badań i pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Liczne nieprawidłowości stwierdzono także w zakresie przeprowadzenia szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. 39% pracodawców dopuściło się uchybień w zakresie zamieszczania w programach szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy informacji o wynikach oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na chemiczne czynniki szkodliwe dla zdrowia. 37% pracodawców w programach szkoleń bhp nie zamieściło informacji o wynikach oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na szkodliwe dla zdrowia czynniki fizyczne hałas i drgania mechaniczne.

Stwierdzono natomiast mało uchybień w zakresie doboru i stosowania środków ochrony indywidualnej.

Wnioski

1. W związku ze stwierdzonymi dość licznymi nieprawidłowościami i uchybieniami w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach branży meblowej wskazana jest dalsza kontynuacja kontroli zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia w zakładach tej branży. Zbyt wielu pracodawców nie potrafi właściwie zidentyfikować występujących na stanowiskach pracy zagrożeń szkodliwymi czynnikami chemicznymi i fizycznymi oraz nie podejmuje właściwych działań w celu wyeliminowania bądź ograniczenia zagrożeń związanych z występowaniem tych czynników.
2. Wskazane byłoby także zintensyfikowanie działalności prewencyjnej mającej na celu zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie występujących w ich zakładach zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia.
3. § 4 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. Nr 157, poz. 1318), dotyczy skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wynikających z interakcji pomiędzy hałasem i drganiami mechanicznymi. Brak określenia pojęcia „interakcji” pomiędzy hałasem i drganiami mechanicznymi. Istnieje potrzeba zmian legislacyjnych w tym zakresie.

15. Kontrole zakładów produkujących wyroby z włókien poliestrowo – szklanych

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono 14 kontroli w 13 zakładach pracy, w których pracowało ogółem 1148 osób, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 1068 pracowników, w tym 178 kobiet oraz 0 młodocianych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z czynnikami chemicznymi zatrudnionych było łącznie 221 pracowników, w tym 40 kobiet.

W 3 zakładach przeprowadzono kontrole przy udziale Sekcji Badań Środowiska Pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy w ww. zakładach przeprowadziło badania i pomiary czynników chemicznych występujących na stanowiskach pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 101 decyzji nakazowych oraz skierowali do pracodawców 8 wystąpień zawierających 20 wniosków.

W wyniku kontroli stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości:

- brak określenia w ocenach ryzyka zawodowego wszystkich wymaganych informacji zawartych § 3 w ust. 1 rozporządzenia w sprawie bhp, związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych,
- nieprzeprowadzenie badań i pomiarów czynników chemicznych lub fizycznych,
- brak rejestru badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
- brak kart badań i pomiarów czynników szkodliwych tj. czynników chemicznych oraz fizycznych występujących na badanych stanowiskach pracy dla zdrowia lub nieprzeprowadzenie na bieżąco kart badań i pomiarów,

- brak spisu niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych stosowanych w zakładzie pracy,
- brak kart charakterystyki dla wszystkich stosowanych niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych,
- brak instrukcji bhp: dotyczących postępowania z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie oraz stosowanych procesów technologicznych,
- brak oznakowania znakami bezpieczeństwa miejsc pracy, w których występuje zagrożenie szkodliwymi czynnikami,
- brak oceny pod kątem możliwości wystąpienia atmosfery wybuchowej ani nie dokonano oceny ryzyka stwarzanego przez atmosferę wybuchową,
- brak instrukcji określającej bezpieczny sposób składowania, pakowania, załadunku i transportu stosowanych niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych oraz zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych,
- brak przeprowadzenia szkolenia okresowego dla pracowników.

Wśród przyczyn naruszeń prawa należy wymienić:

- Niewystarczającą znajomość obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym związanych ze stosowaniem substancji i preparatów niebezpiecznych.
- Pracodawcy nie widzą zagrożeń lub dokonują pobieżnego rozpoznania zagrożeń występujących na stanowiskach pracy – brak oceny ryzyka zawodowego przy czynnościach, przy których może wystąpić wzrost narażenia na działanie substancji i preparatów niebezpiecznych.
- Brak należytej dbałości o stan techniczny eksploatowanych obiektów, maszyn i urządzeń, spowodowanych między innymi chęcią ograniczenia kosztów.

Stwierdzono, że pracodawcy podejmują liczne działania mające na celu ograniczenie zagrożeń, które wiążą się w występowaniem czynników chemicznych i fizycznych w miejscu pracy. Najczęściej podejmowanymi działaniami przez pracodawców jest:

- zapewnienie wymaganej wentylacji w pomieszczeniach pracy: ogólna wentylacja nawiewno-wywiewna, wyciągi miejscowe,
- zmniejszenie do minimum czas w pracy pracowników na stanowiskach pracy oraz ograniczenie do minimum liczby pracowników narażonych na działanie czynników chemicznych,
- stosowanie mniej szkodliwych substancji i preparatów chemicznych np. stosowanie żywic poliestrowych o zmniejszonej zawartości styrenu,
- stosowanie maszyn do nakładania żywic - wyeliminowanie ręcznego nakładania żywicy,
- stosowanie rotacji pracowników na stanowiskach pracy,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń z hali laminowania, czy też zapewnienie komór lakierniczych.
- regularne przeprowadzanie badań i pomiarów środowiska pracy,
- regularne przeprowadzanie szkoleń z zakresu bhp i badań profilaktycznych pracowników.

Wnioski

- Mając na uwadze w dalszym ciągu występujące nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego, a w szczególności uwzględnienia w tejże ocenie czynności, przy których może nastąpić wzrost narażenia na działanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, wydaje się celowe prowadzenie w tym zakresie szkoleń

doskonalących dla pracodawców oraz pracowników służby bhp, przez Państwową Inspekcję Pracy.

- W wyniku kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości dotyczących instrukcji bhp oraz instrukcji magazynowania i składowania. W związku z powyższym celowe wydaje się prowadzenie działań mające na celu zwiększenie świadomości pracowników służby bhp poprzez kontakt ze Stowarzyszeniem Pracowników Służb Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
- W wyniku kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości związanych z pomiarami czynników chemicznych i fizycznych w środowisku pracy tj. brak tych pomiarów, nieaktualne pomiary, czy wreszcie nieprawidłowości związane z rejestrem pomiarów czynników szkodliwych, brak kart badań i pomiarów czynników szkodliwych. Charakter ww. uchybień nie jest związany z brakiem wiedzy, lecz przede wszystkim z lekceważeniem przez pracodawców podstawowych obowiązków związanych z monitoringiem środowiska pracy. Powyższe wskazuje na zintensyfikowanie działań kontrolno – nadzorczych w tym obszarze.
- W sytuacji częstych zmian w przepisach dotyczących substancji i preparatów chemicznych wskazane byłoby częstsze dokonywanie ujednoczonych tekstów przepisów prawa.

16. Kontrole dotyczące problematyki REACH

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem u 7 podmiotów, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 401 osób, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 107 i 1 podmiot samozatrudniający się. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 293 pracowników, w tym 196 kobiet i 39 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych zaliczanych do chemii gospodarczej, zatrudniano łącznie 160 osób (na podstawie umów o pracę oraz wykonujących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych), w tym 94 kobiety.

Kontroli poddano 3 producentów chemii gospodarczej (krochmale, pianki do dywanów, preparaty antyelektrostatyczne, płyny do mycia naczyń, odświeżacze powietrza w postaci mini spray'ów oraz w butelkach szklanych typu rattan i knot) stosujących w procesie produkcyjnym niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne.

Pozostałe 3 kontrole przeprowadzono w podmiotach prowadzących usługi w zakresie sprzątnięcia i czyszczenia budynków mieszkalnych i obiektów przemysłowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali nw. środki prawne: wydali 4 decyzje (dotyczące 19 osób), skierowali wystąpienie zawierające 2 wnioski (dotyczące 75 osób).

Podczas kontroli udzielono 5 porad prawnych, nie dotyczących legalności zatrudnienia oraz 27 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

W wyniku kontroli odnotowano niewielki odsetek nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach, które nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracowników.

Podczas przeprowadzonych kontroli w zakładach pracy nie stwierdzono rażących naruszeń prawa.

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych substancjach i mieszaninach chemicznych;
- brak dostatecznej znajomości lub wybiórcza znajomość aktualnych przepisów dotyczących problematyki REACH;
- zaniechania działań ze strony osób kierujących pracownikami oraz służby bhp pod kątem systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nieprzywiązywanie wagi przez pracodawców do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne;
- nieprzywiązywanie uwagi do formalnych zapisów w zakładzie, m.in. takich jak wykaz prac szczególnie niebezpiecznych.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- niedostarczanie przez producentów lub dystrybutorów niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych właściwych kart charakterystyki;
- brak czasu na aktualizowanie dokumentacji, m.in. takich jak wykaz prac szczególnie niebezpiecznych;
- brak rzetelnego przygotowania przedsiębiorców przez wyspecjalizowane urzędy, instytucje i ośrodki szkoleniowe do sprawnego wprowadzenia w zakładach zagadnień związanych z rozporządzeniem REACH;
- brak dostępu do aktualnych (znowelizowanych i nowych) przepisów prawa pracy, w tym rozporządzenia REACH oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- ograniczenie środków finansowych na zapewnienie właściwych warunków pracy i na zwiększenie obsady pracowniczej zajmującej się formalną stroną spełnienia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym rozporządzenia REACH;
- zlecenia firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Podsumowanie

Pracodawcy podjęli różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia czynnikami chemicznymi poprzez m.in.: zastosowanie prawidłowo działającej wentylacji grawitacyjnej i mechanicznej; unowocześnianie parku maszynowego o nowe urządzenia i maszyny – nowoczesne linie produkcyjne, napełnianie produktów w nowych formach, stosowanie instalacji i urządzeń w wykonaniu przeciwwybuchowym; opieranie działalności na standardach ISO, co gwarantuje wysoką jakość produkowanego asortymentu, a sam proces napełniania poddawany jest starannej kontroli na każdym etapie produkcji, począwszy od tworzenia receptury medium, poprzez kontrolę pojemności podawanego płynu, na procesie pakowania kończąc; spełnienie warunków techniczno-budowlanych, aparaturowych, zdalnego sterowania, ciągłego monitoringu dla stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych stwarzających głównie zagrożenie toksyczne, żrące, wybuchowe itp.; stosowanie właściwych ochron zbiorowych oraz właściwych środków ochrony indywidualnej; zapewnienie prania oraz ewentualnej konserwacji, odkażania i niszczenia zabrudzonej i skażonej stosowanymi środkami chemicznymi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i roboczej; przeprowadzanie regularnie szkoleń w zakresie bhp, badań profilaktycznych pracowników oraz badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia; stosowanie rotacji

(przemienności) pracy pracowników na stanowiskach pracy; zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń; ciągłą eliminację najbardziej szkodliwych czynników chemicznych; utrzymywanie standardów bhp i p.poż.; zapewnienie wysoko wyspecjalizowanej kadry inżynierskiej i wysoko kwalifikowanej obsługi oraz specjalistów z zakresu bezpieczeństwa wybuchowego, przeciwpożarowego, bhp, dozoru technicznego oraz ochrony środowiska.

Przeprowadzone kontrole wykazały jednak, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zarówno zagadnień ogólnych, jak również problemów związanych ze stosowaniem i magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych podczas produkcji i stosowania wyrobów chemii gospodarczej. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana technologia (efektywność i nieuciążliwość dla środowiska), zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane są marginalnie. W niektórych kontrolowanych podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była bardzo często prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły centralnego – jedynego zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnętrzzakładowych.

Powyższe sytuacje wynikają nadal z niepełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub też wybiórczej wiedzy w zakresie obowiązujących wymagań. Pracodawcy na dzień dzisiejszy nie dysponują wystarczającą wiedzą w zakresie rozporządzenia REACH.

Również nie można pominąć sytuacji finansowej zakładów wpływającej na kreowanie zasad postępowania i organizacji pracy w zakładzie – co wiąże się w konsekwencji z możliwością podejmowania działań wpływających na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynika stąd stała konieczność podnoszenia świadomości pracodawców (i osób ich reprezentujących) pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób uczestniczących w procesach technologicznych oraz zagrożeń na stanowiskach pracy w tego typu zakładach i spełniania wymagań wskazanych w przepisach prawnych w tym zakresie. Widoczna jest jednak postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się produkcją chemii gospodarczej przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zaostrzonymi wymogami w zakresie ochrony środowiska oraz specjalnymi wymogami dotyczącymi wyrobów chemicznych zaliczanych do chemii gospodarczej, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

Wnioski.

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli celem rzeczywistego sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych;
- ponieważ w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono nieprawidłowości oraz ze względu na to, iż zagadnienia dotyczące szkodliwych czynników chemicznych w znacznej mierze nie są jeszcze rozumiane przez pracodawców jako istotne zagrożenie, wskazane byłoby dalsze kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmach zajmujących się produkcją chemii gospodarczej, z zwłaszcza używających substancje i mieszaniny zaliczane do chemii gospodarczej, w szczególności pod kątem zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych;
- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną oraz ewentualnie innych organów w zakresie informowania o stwierdzonych

nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami rozporządzenia REACH, będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy;

- wskazane byłyby wspólne (inspektorów pracy, urzędników innych organów oraz pracodawców i osób nadzorujących pracę) szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia REACH, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem.

17. Kontrole dotyczące problematyki CLP

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono 7 kontroli w 7 zakładach pracy, w których pracowało ogółem 401 osób, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 293 pracowników, w tym 160 pracowników bezpośrednio narażonych na działanie substancji i preparatów chemicznych.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

Substancje klasyfikuje się, oznakowuje i pakuje zgodnie z przepisami, stosując od 1 grudnia 2010r. Załącznik VI do rozporządzenia CLP. W związku z tym inspektorzy pracy w większości przeprowadzonych kontroli nie zastosowali środków prawnych, mających na celu uregulowanie nieprawidłowości dotyczących m.in. znajomości informacji w zakresie obowiązywania CLP, oznakowania pojemników/opakowań substancji i preparatów zgodnie z CLP, uwzględniania w karcie charakterystyki substancji niebezpiecznych oznakowania CLP, uwzględniania wymagań dotyczących oznakowania CLP w dokumentacji zakładowej oraz przekazywania pracownikom informacji o nowym oznakowaniu substancji i mieszanin zgodnie z CLP. Tylko w 1 kontrolowanym podmiocie inspektor pracy skierował do pracodawcy 2 wnioski mające na celu uregulowanie stwierdzonych nieprawidłowości.

W kontrolowanych podmiotach stwierdzono, że pracodawcy posiadają niewielki stopień z zakresu znajomości i wdrożenia przepisów rozporządzenia CLP, co może wynikać m.in. z braku przygotowania przedsiębiorców przez wyspecjalizowane urzędy, instytucje i ośrodki szkoleniowe do sprawnego wprowadzenia w zakładach zagadnień związanych z rozporządzeniem CLP, braku dostępu do nowych przepisów prawa pracy, w tym przepisów rozporządzenia CLP oraz brakiem rozeznania w zakresie przepisów CLP wynikającym z niedostatecznej znajomości tej problematyki w zakładach.

Kontrole dotyczące problematyki CLP – klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin chemicznych były realizowane łącznie z kontrolami dotyczącymi problematyki REACH.

Wnioski

- Potrzeba wzmocnienia współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami przepisów CLP, będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy.
- Mając na uwadze niedostateczny, a nawet brak wiedzy w zakresie przepisów CLP, wydaje się celowym przeprowadzenie szkoleń doskonalących dla pracodawców w tym zakresie przez Państwową Inspekcję Pracy.

18. Kontrole zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej w tym zakładów branży naftowej

Przeprowadzono kontrole w 8 zakładach pracy, w których były wytwarzane, magazynowane i stosowane w procesach technologicznych niebezpieczne substancje/preparaty chemiczne w ilościach, poniżej ilości zezwalających na zakwalifikowanie zakładów do zakładów o dużym ryzyku powstania poważnej awarii przemysłowej i o zwiększonym ryzyku powstania poważnej awarii przemysłowej.

W ww. zakładach pracowało ogółem 1237 osób, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było 1204 pracowników.

Liczba pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy obsłudze kontrolowanych instalacji (stanowisk pracy), na których występują czynniki mogące spowodować poważną awarię przemysłową: 73 pracowników.

Dominujące niebezpieczne substancje/preparaty chemiczne w zakładach objętych kontrolą to: amoniak, gaz propan – butan oraz ropa naftowa.

Eksploatację 2 kontrolowanych instalacji technologicznych rozpoczęto przed 1961r., 1 w latach 1961-1970, 2 w latach 1971-1980, 4 w latach 1991-2000, 1 po 2000 r., 6 instalacji było modernizowanych w okresie eksploatacji, z czego 3 instalacje były modernizowane po 2000 r., 7 instalacji przeszło remont po 2000 r.

Kontrole przeprowadzone w wytypowanych zakładach ujawniły, że:

- część pracowników nie było prawidłowo zapoznanych z zagadnieniami dotyczącymi zapobiegania awariom przemysłowym i ich skutkom;
- w 2 zakładach nie wprowadzono procedur informowania i bezpiecznego postępowania w odniesieniu do osób i firm obcych wykonujących czynności na terenie zakładu;
- 11 pracownikom nie zapewniono teoretycznych i praktycznych szkoleń specjalistycznych;
- 10 pracownikom nie przeprowadzono badań lekarskich warunkujących wykonywanie zadań ratowniczych;
- na dwóch stanowiskach ocena ryzyka zawodowego nie obejmowała czynności, przy których może nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne;
- dla dwóch pracowników stwierdzono nieprawidłowości związane z zapewnieniem środków ochrony indywidualnej przeznaczonych do wykorzystania w akcji ratowniczej;
- w jednym z kontrolowanych zakładów nie zapewniono środków do koordynacji i komunikacji podczas prowadzenia akcji ratowniczej;
- w dwóch zakładach nie prowadzono udokumentowanych kontroli w zakresie przeciwdziałania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa.

- brak odpowiedniej wiedzy dotyczącej wymagań wynikających z zaliczenia zakładu do zakładu zwiększonego lub dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej,
- oszczędności środków finansowych np. w wyposażeniu zakładów,
- oszczędności w wydatkowaniu środków na remonty instalacji technologicznych, przeprowadzanie remontów bieżących wynikających z bieżącej eksploatacji,
- planowane prywatyzacje zakładu,
- częste zmiany na stanowiskach kierowniczych (Zarządy Spółek) powodujące brak ciągłości realizacji długoterminowych zamierzeń i skupianie się na bieżącej eksploatacji.

- niewłaściwa organizacja pracy, nieznanostwo procesów technologicznych, nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy,
- brak wiedzy na temat zagrożeń, mogących wystąpić w trakcie remontów instalacji czy też awarii instalacji,
- nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa procesowego,
- brak opracowanych procedur w zakresie dopuszczenia do wykonywania prac w pomieszczeniach i obiektach przez inne osoby i wykonawców z zewnątrz,
- mnogość aktów prawnych nakładających na pracodawców obowiązki dotyczące sporządzenia podobnych dokumentów, a wynikające z różnych przepisów, np. ocena ryzyka na stanowisku pracy, ocena ryzyka zagrożenia wybuchem, ocena ryzyka związanego ze stosowaniem niebezpiecznych substancji chemicznych itp,
- brak odpowiedniego nadzoru i zaangażowania kierownictwa zakładu w utrzymanie wysokiej sprawności technicznej eksploatowanych instalacji,
- ignorowanie zagrożeń, rutyna w postępowaniu i brak nadzoru w tym zakresie.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 22 decyzje nakazowe, w tym 7 decyzji ustnych. Inspektorzy pracy skierowali również 39 wniosków w 7 wystąpieniach.

Wnioski.

Mając na uwadze wyniki dokonanych ocen, przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, zastosowane środki prawne przez inspektorów pracy, celowym jest prowadzenie okresowych kontroli specjalistycznych w zakładach, stwarzających potencjalne ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, jednakże nie każdego roku. Celowe wydaje się przeprowadzenie wspólnych kontroli z organami Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska.

Mając na uwadze obserwowane problemy związane z oceną ryzyka zagrożenia wybuchem, wydaje się również celowe wystąpienie z inicjatywą opracowania zasad szacowania ryzyka stwarzanego przez atmosferę wybuchową np. w postaci normy.

Ponadto wydaje się wskazane wprowadzenie obowiązku zapoznania z dokumentem zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem, zewnętrznych podmiotów gospodarczych, wykonujących prace w ramach zleconych usług, w obrębie i na stanowiskach pracy, gdzie takie zagrożenia występują.

19. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

W 2010 r. na terenie województwa pomorskiego skontrolowanych zostało 11 zakładów przetwórstwa mięsnego, w których stosowano produkty biobójcze. Kontrolami objęto zakłady prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa mięsnego.

We wszystkich skontrolowanych zakładach stosowano produkty biobójcze zaliczone do kategorii I grupy: 2, 3 i 4 zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie kategorii i grup produktów biobójczych według ich przeznaczenia, tj. o właściwościach dezynfekujących, służących do dezynfekcji pomieszczeń i narzędzi pracy mających kontakt z żywnością oraz produkty biobójcze stosowane w higienie weterynaryjnej.

Ogółem skontrolowano 36 produktów biobójczych w 36 opakowaniach jednostkowych. W kontrolowanych zakładach zatrudniano w sumie 477 pracowników. Przy pracach związanych ze stosowaniem substancji i preparatów biobójczych zatrudnionych było 29 pracowników, w tym 21 kobiet. Wszystkie skontrolowane produkty biobójcze zaklasyfikowane były jako preparaty niebezpieczne – preparaty żrące lub drażniące.

Do najczęściej stwierdzanych uchybień należy zaliczyć:

- brak zapewnienia dostępu pracowników do informacji zawartych w karcie charakterystyki,
- nieprawidłowości w zakresie magazynowania produktów biobójczych, w tym w szczególności braku oznakowania miejsc przechowywania i magazynowania produktów biobójczych oraz braku opracowania instrukcji magazynowania i składowania,
- brak lub nieaktualny spis produktów biobójczych zaklasyfikowanych jako preparaty niebezpieczne,
- nie uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych ze stosowaniem produktów biobójczych,
- nieprawidłowości związane ze szkoleniami pracowników zatrudnionych w kontakcie z produktami biobójczymi.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 27 decyzji.

Wobec 1 osoby odpowiedzialnej za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano środek wychowawczy - pouczenie.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

- Niepełna znajomość obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym związanych ze stosowaniem substancji i preparatów niebezpiecznych.
- Lekceważenie i bagatelizowanie przez pracodawców zagadnień związanych ze stosowaniem w miejscu pracy produktów biobójczych.

Podsumowanie

Kontrole przeprowadzone w roku 2010r. wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów biobójczych zaklasyfikowanych jako preparaty chemiczne niebezpieczne. Powyższe wynika z niepełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadal widoczna jest również niechęć pracodawców do tworzenia, ich zdaniem, „zbędnych” dokumentacji. Większość pracodawców uważa, że wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej jest działaniem wystarczającym do zapewnienia bezpiecznych warunków przy pracy, a w związku z tym nie widzą potrzeby tworzenia dodatkowych instrukcji a dostarczane przez producentów karty charakterystyki stosowanego preparatu traktowane są jako dodatkowy niepotrzebny dokument.

Kontrole potwierdzają natomiast, że pracodawcy prowadzący działalność w zakresie przetwórstwa mięsnego zwracają dużą uwagę na wyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Stwierdzono, że stosowane środki były w dobrym stanie technicznym i spełniano wymagania dotyczące oceny zgodności, a pracownicy stosowali je zgodnie z przeznaczeniem. Powyższe wynikać może z bardzo restrykcyjnych przepisów higieny weterynaryjnej. Pracodawcy z powyższego sektora objęci są ścisłym nadzorem ze strony inspekcji weterynaryjnej i inspekcji sanitarnej.

W związku z powyższym nasuwają się wnioski, iż wskazane jest:

- kontynuowanie działań kontrolnych w zakładach w których stosuje się produkty biobójcze, ze uwzględnieniem zakładów branż nie kontrolowanych,
- podjęcie działań mających na celu podniesienie wiedzy pracodawców z zagadnień ogólnych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów biobójczych
- pogłębienie współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną oraz z Urzędem Rejestracji Leków, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

20. Bhp w oczyszczalniach ścieków

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem w 12 podmiotach, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 808 osób, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 42 osoby. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 766 pracowników, w tym 202 kobiety i 8 osób niepełnosprawnych. Na oczyszczalniach ścieków, przy przedmiotowych procesach technologicznych, zatrudniano łącznie 101 pracowników, w tym 4 kobiety.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 13 nakazów, zawierających 174 decyzje oraz skierowali 11 wystąpień, zawierających 38 wniosków.

W związku ze stwierdzeniem wykroczeń przeciwko prawom pracowników nałożono wobec osób działających w imieniu pracodawcy ogółem 2 mandaty w łącznej kwocie 2000 zł. Zastosowano także wobec osoby kierującej pracą innych osób u pracodawcy 1 środek oddziaływania wychowawczego.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:

- szkoleń bhp,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- zaplecza higieniczno sanitarnego,
- stanu obiektów i pomieszczeń pracy,
- wymiany powietrza w pomieszczeniach technologicznych,
- posiadania wymaganych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji/mieszanin chemicznych.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

- zaniechania działań ze strony osób kierujących pracownikami oraz służby bhp,
- ignorowanie i/lub lekceważenie zagrożeń wynikających w szczególności ze stosowania niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych substancjach i mieszaninach chemicznych,
- brak nadzoru i praktyki bezpiecznych zachowań podczas wykonywania pracy przez pracowników oczyszczalni, w tym przepisów dotyczących prowadzonego procesu technologicznego,
- niezajomość lub wybiórcza znajomość aktualnych przepisów, w tym przepisów dotyczących czynników biologicznych,

- brak znajomości lub wybiórcza znajomość zagadnień występujących w procesach oczyszczania ścieków (np. brak oceny ryzyka zawodowego, brak odpowiednich instrukcji, itp.),
- tolerowanie przez osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, odstępstw od stosowania przez pracowników powyższych przepisów (niewłaściwy nadzór wewnętrzny).

Podsumowanie i wnioski

Stwierdzono, że wielu pracodawców podjęło różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia poprzez m.in.: spełnienie warunków techniczno-budowlanych oraz ciągłego monitoringu stanu urządzeń; przeprowadzanie regularnie szkoleń w zakresie bhp, badań profilaktycznych pracowników; dopuszczanie pracowników do pracy posiadających wymagane dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne; stosowanie właściwych ochron zbiorowych oraz właściwych (posiadających znak CE) środków ochrony indywidualnej; zapewnienie prania oraz ewentualnej konserwacji, odkażania i niszczenia zabrudzonej i skażonej odzieży ochronnej i roboczej oraz środków ochrony indywidualnej; posiadanie dla stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych kart charakterystyki; zastosowanie prawidłowo działającego układu wentylacji grawitacyjnej i mechanicznej w pomieszczeniach technologicznych; zapewnienie urządzeń ochronnych i sterowniczych maszyn i urządzeń oraz środków transportu zakładowego w odpowiednim stanie technicznym; zapobieganie przenikaniu czynników szkodliwych dla zdrowia do innych pomieszczeń; ciągłą eliminację najbardziej szkodliwych czynników chemicznych; utrzymywanie standardów bhp i p.poż.

Przeprowadzone kontrole wykazały jednak, że w podmiotach zajmujących się oczyszczaniem ścieków występują powtarzające się nieprawidłowości, w tym dotyczące ogólnych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy oraz czynników chemicznych i biologicznych. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana technologia (efektywność i nieuciążliwość dla środowiska), zdarza się, że sprawy bhp traktowane są marginalnie.

W kontrolowanych podmiotach działalność związana z oczyszczaniem ścieków była bardzo często prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy oczyszczaniu ścieków nie stanowiły centralnego – jedyne zainteresowania służb wewnątrzzakładowych.

Nieprawidłowości związane są także z nierzetelnym traktowaniem przez pracodawców i osoby odpowiedzialne za stan bhp, własnych obowiązków w zakresie, w którym leży również ochrona zdrowia i życia pracowników. Istotne znaczenie ma również fakt dopuszczania do lekceważenia i nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez podległych im pracowników.

Również nie można pominąć sytuacji finansowej podmiotów wpływającej na kreowanie zasad postępowania i dobrej organizacji pracy w zakładzie.

Wynika stąd stała konieczność podnoszenia świadomości pracodawców (i osób ich reprezentujących) pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób uczestniczących w procesie technologicznym oraz zagrożeń na stanowiskach pracy w tego typu podmiotach i spełniania wymagań wskazanych w przepisach prawnych w tym zakresie. W przyszłości należy położyć nacisk na kontrole z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, ponieważ w tym zakresie wystąpiło szereg nieprawidłowości.

Widoczna jest jednak postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach zajmujących się oczyszczaniem ścieków, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, w warunkach narażenia na czynniki biologiczne. Jest to

głównie związane z zaostrzonymi wymogami w zakresie ochrony środowiska oraz specjalnymi wymogami dotyczącymi wyrobów chemicznych, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych (widoczna ilość zmodernizowanych oczyszczalni ścieków), które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące wnioski:

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli w ww. podmiotach celem sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych;
- wskazane jest kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy nie tylko na terenie oczyszczalni ścieków komunalnych, ale i przemysłowych;
- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną, Inspekcją Ochrony Środowiska oraz innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy;
- aktualnie, pilnie istnieje potrzeba szczegółowych uregulowań prawnych w zakresie ustalenia metodyk badawczych dla szkodliwych czynników biologicznych oraz normatywów higienicznych dla tego rodzaju szkodliwości zawodowych. Od momentu wejścia w życie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 81, poz. 716 z późn. zm.);
- istotnym byłoby czytelne uregulowanie w aktach prawnych sytuacji, z którą niejednokrotnie inspektorzy pracy stykali się podczas kontroli, a mianowicie sytuacji ustalenia przez pracodawcę braku konieczności przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, pomimo ich faktycznego występowania w środowisku pracy. Mało precyzyjny jest bowiem § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 73, poz. 645 z późn. zm.), w którym pracodawca przed przystąpieniem do przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy dokonuje rozeznania procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy oraz organizacji i sposobu wykonywania prac.

21. Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych

W toku przeprowadzonych 36 kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę stanu technicznego 286 maszyn, pozytywnie ocenili tylko 22 maszyny.

Liczba maszyn dostosowanych przez pracodawcę do minimalnych wymagań – 22 maszyny

Inspektorzy pracy wydali łącznie 107 decyzji nakazowych, w tym jedną decyzję wstrzymania pracy maszyny oraz 15 wniosków (zawartych w 9 wystąpieniach). Pracodawcy zrealizowali na dzień 26 listopada 83 decyzje oraz 13 wniosków. Skierowano dwa wnioski do sądu

w zakresie obsługi maszyny podlegającej wymaganiom minimalnym. W tej sprawie została również poinformowana miejscowa prokuratura (jedno zgłoszenie).

Należy podkreślić, że w zakładach pracy jest jeszcze duża ilość starych maszyn nie podlegających wymaganiom zasadniczym, lecz wymaganiom minimalnym, gdzie pracodawcy zgodnie z wymogami rozporządzenia nie dokonali oceny tych maszyn w zakresie minimalnych wymagań dotyczących BHP w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy.

W kontrolowanej dokumentacji sporządzanej przez pracodawcę inspektorzy pracy stwierdzili szereg nieprawidłowości tj. brak (lub nierzetelne) przeprowadzenie kontroli przed oddaniem maszyn do obróbki plastycznej do eksploatacji oraz brak kontroli w przypadku zmiany miejsca ustawienia maszyny, świadczy o niedostatecznej dbałości pracodawców i osób kierujących pracownikami o stan techniczny maszyn przed dopuszczeniem do jego użytkowania jak i w trakcie eksploatacji w tym brak wykonania kontroli okresowej maszyny. Umożliwia to pracownikom niefachową „modyfikację” tych maszyn polegającą na wyłączeniu układów zabezpieczających i urządzeń ochronnych jak również uniemożliwia wykrycie powstałych w toku eksploatacji usterek, co z kolei może prowadzić do powstania zagrożenia i w konsekwencji wypadku przy pracy. Powyższe jest potwierdzeniem braku wyobraźni pracodawców i lekceważenia obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

- realizowanie zadań produkcyjnych w sposób nastawiony na maksymalny zysk i skrócenie procesów technologicznych do minimum,
- niewłaściwe realizowanie zadań służby bhp, polegające m.in. na nieprzeprowadzaniu przeglądów maszyn do plastycznej obróbki metalu pod względem spełnienia wymagań minimalnych, miało miejsce głównie w małych zakładach pracy, gdzie zadania służby bhp są zlecane osobom spoza zakładu.

Pracodawcy, ze względu na pośpiech, brak wyobraźni lub lekceważenie zagrożenia, bardzo niewiele czasu poświęcali kwestiom dostosowania eksploatowanych maszyn do wymagań minimalnych i przeciwdziałania zagrożeniom występującym przy ich eksploatacji.

Przedsiębiorcy uznawali za bezsens wydawanie pieniędzy na powołanie komisji, która dokonywała oceny maszyny pod względem wymagań minimalnych, ponieważ ów przegląd nie podnosił wydajności i jakości pracy maszyny.

Działania prewencyjne i promocyjne

- w 11 zakładach inspektorzy pracy rozdali pracodawcom publikacje, ulotki prewencyjne oraz zostały przeprowadzone szkolenia w zakresie pokazania pracodawcom różnych możliwości dostosowania starych maszyn do wymagań minimalnych.
- udzielano porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń,
- udzielano odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „starych maszyn”,
- wskazywano publikatory, czy ukazujące się tematyczne artykuły prasowe.

Podsumowanie

Z całą pewnością kontrola inspektora pracy motywuje pracodawcę, aby rozpoczął działania w zakresie dostosowań maszyn do wymagań minimalnych. Drugim bodźcem rozpoczęcia prac modernizacyjnych u pracodawcy są niewątpliwie zaistniałe wypadki przy pracy.

Osobnym problemem jest wyposażanie maszyn w osłony. Sposób podawania i odbioru materiału w kontrolowanych maszynach pozostawia wiele do życzenia. Materiał jest podawany przede wszystkim rękami – bez użycia elementów pośrednich np. szuflad, pęset, podajników automatycznych itp.

Kontrole wykazały między innymi, że stare maszyny należy dostosować w zakresie:

- właściwej identyfikacji (w postaci nazwy lub piktogramu) wszystkich elementów sterujących,
- zapewnienia oznaczeń elementów sterujących odpowiedzialnych za całkowite odłączenie maszyn od wszystkich źródeł energii,
- zapewnienia odnowienia oznaczeń występujących stref niebezpiecznych,
- zapewnienia właściwego natężenia oświetlenia na stanowisku pracy obsługi maszyn,
- odpowiedniego zabezpieczenie dostępu do rozdzielnic elektrycznych zasilających maszyny,
- zapewnienia przeprowadzania instruktażu stanowiskowego przez pracowników nadzoru osobom obsługującym maszyny do plastycznej obróbki metalu,
- zapewnienia instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn oraz instrukcji producenta,
- przestrzegania zasady dokonywania kontroli maszyn: bezpośrednio po uruchomieniu (po raz pierwszy i po przestawieniu maszyn) oraz kontroli okresowych wynikających z instrukcji użytkownika sporządzonej przez producenta, jak również kontroli specjalnych np. po zaistniałym wypadku itp.

Przeprowadzone kontrole potwierdzają również fakt, że pracodawcy nie wykonują zalecanych przez producenta – przeglądów okresowych maszyn.

Wnioski

Oczekiwania pracodawców dotyczą między innymi wydania:

- przewodnika z zakresu dostosowania starych maszyn do wymagań minimalnych w postaci np. zbiorczego opracowania wszystkich list kontrolnych dostosowania maszyn do wymagań minimalnych, a prezentowanych na łamach pisma – ATEST,
- list kontrolnych, które powinny określać przystosowanie danej grupy maszyn do wymagań minimalnych. Pracodawcy, którzy korzystali z ogólnej listy kontrolnej prezentowanej na internetowych stronach PIP, dostosowywali daną maszynę do wymagań minimalnych zakreślając głównie pozycję odpowiedzi na pytanie „spełnia wymagania” lub „nie dotyczy”.
- listy kontrolne mogłyby być również wydane w postaci wkładki do czasopisma „Inspektor Pracy”, wydawanego przez PIP.

Należy niewątpliwie kontynuować kontrole w zakresie przestrzegania spełnienia wymagań minimalnych w stosunku do wszystkich maszyn użytkowanych w szczególności w przemyśle. Kontynuacja kontroli w tym zakresie jest niezbędną, gdyż występująca w obecnym czasie konieczność redukcji kosztów własnych pracodawców (przy istniejącej ciągle presji płacowej pracowników), może spowodować, że naturalna wymiana „starego” parku maszynowego na nowy (spełniający wymagania zasadnicze) zostanie znacznie zahamowana przez błędnie rozumianą oszczędność. Dalsze prowadzenie kontroli pozwoli na monitorowanie skali występujących zagrożeń.

22. Nadzór rynku

W 2010r. nadzór rynku realizowany był w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach następujących tematów:

Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi - działania realizowane w ramach nadzoru rynku w trakcie:

- A. Kontroli związanych z wydawaniem opinii na wniosek organów celnych,
- B. Kontroli sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów,
- C. W innych przypadkach.

W ramach realizacji tematu 005 przeprowadzono ogółem 64 kontrole, w tym:

- 33 kontrole na wniosek organów celnych, w podtemacie A,
- 19 kontroli na podstawie otrzymanych informacji, w podtemacie B,
- 12 kontroli pozostałych, w podtemacie C.

W wyniku prowadzonych kontroli, w stosunku do badanych wyrobów inspektorzy pracy stwierdzili niezgodności z wymaganiami zasadniczymi. Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń-maszyn, a więc dyrektywy 2006/42/WE tj. nowej oraz starej 98/37/WE maszynowej.

Dotyczyło to:

- a) braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności,
- b) nieprawidłowości dotyczące instrukcji użytkowania, lub jej braku, czy dostarczenia jej w języku innym niż języku polskim,
- c) braku znakowania znakiem nieprawidłowego oznakowania CE lub braku oznakowania,
- d) braku wyposażania maszyn w tabliczkę znamionową posiadającą wymagane podstawowe informacje o maszynie,
- e) nieprawidłowego oznakowania w tym: elementów sterowniczych, piktogramów określających zagrożenia,
- f) braku oznakowania maszyn piktogramem określającym dopuszczalne natężenie emitowanego przez maszynę dźwięku.

Powyżej przedstawione nieprawidłowości wskazują, że najczęściej wiązały się jeszcze z dużą nieświadomością i nieznajomością tematu w środowisku użytkowników i szeroko pojętym środowisku wytwórców. Wskazuje na to szczególnie charakter stwierdzonych nieprawidłowości, tj.: brak lub niewłaściwe tłumaczenia instrukcji użytkowania na język polski, brak lub sporządzanie wadliwych (bez przywoływania właściwych przepisów i norm zharmonizowanych oraz nie podawania nazwy i adresu producenta lub jednostki notyfikowanej) deklaracji zgodności, brak znakowania maszyn urządzeń znakami CE, a także innymi cechami – na tabliczkach znamionowych tj. masy całkowitej, parametrów zasilania itp. Jednocześnie stwierdzono – niewiele wad konstrukcyjnych powiązanych bezpośrednio z zagrożeniami zdrowia i życia, przy tak dużej ilości stwierdzonych nieprawidłowości.

W kontrolowanych wyrobach usunięto niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami wskutek wszczętych w 2010 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy – 6 postępowań.

Nie upłynęły jeszcze terminy realizacji postanowień wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy – w 3 przypadkach.

W 15 przypadkach Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzje umarzające postępowanie. Sprawy 3 wyrobów, które nie spełniały wymagań zasadniczych przekazano do innych Okręgowych Inspektoratów Pracy – wg właściwości miejscowej.

Natomiast dla 22 – wyrobów użytkownicy, importerzy lub dystrybutorzy w ramach dobrowolnych działań naprawczych usunęli nieprawidłowości związane z wymaganiami zasadniczymi w czasie 14 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

- uzupełnienie treści deklaracji zgodności poprzez uzyskanie od producentów poprawionych dokumentów oraz
- uzupełnienie treści instrukcji użytkownika
- opisanie przycisków i pokręteł sterujących maszyn – piktogramami w języku polskim

W 33 przypadkach (kontrolach) inspektor pracy wydawał opinie na wniosek Urzędu Celnego o nie spełnieniu (lub spełnieniu) wymagań zasadniczych przez wyrób. W ramach tego tematu w 3 kontrolach na wniosek Urzędu Celnego – inspektor pracy nie wydał opinii dla wyrobów, które nie były przedmiotem opinii PIP.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami spełniania wymagań zasadniczych, inspektorzy pracy wydali łącznie 4 decyzje ustne; 2 decyzje pisemne oraz 9 wniosków zawartych w wystąpieniach.

Działania prewencyjne

Na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy, w ramach omawianego podjęte zostały działania informacyjno – prewencyjne adresowane zarówno do producentów wyrobów, pracodawców je użytkujących oraz służb bezpieczeństwa i higieny pracy.

Działania powyższe polegały na:

- udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń, (około 40 porad),
- udzielaniu odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku” (około 25 porad),
- w połowie 2010 roku zorganizowano szkolenie z pracownikami służb BHP, w którym brało udział około 70 osób. Przeprowadził inspektor pracy, który specjalizuje się przeprowadzaniem kontroli w zakresie „nadzoru rynku”. Na spotkaniu omawiano wymagania minimalne i wymagania zasadnicze maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach pracy. Największym zainteresowaniem uczestników spotkania był czas, w którym każdy z behapowców mógł porozmawiać na temat dostosowywania maszyn na przykładzie maszyn, które są wykorzystywane w jego zakładzie pracy,
- rozdawaniu ulotek prewencyjnych z zakresu maszyn, między innymi na Targach Rolno-spożywczych w Lubaniu oraz w Starym Polu. Powyższe działania propagujące bezpieczną pracę w rolnictwie były przeprowadzane przy udziale KRUS. Powyższe przedsięwzięcia były szeroko komentowane w postaci artykułów w prasie lokalnej,
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych (około 60 porad).

Współpraca z organami celnymi

W 2010 roku przeprowadzono łącznie 33 kontrole na wniosek organów celnych. Dla przykładu należy podać, że w roku 2009 zrealizowano tylko 19 kontroli na wniosek UC. Jak widać ilość zatrzymań wyrobów wzrasta. Jest to spowodowane między innymi wykonaniem coraz większej ilości szkoleń wewnętrznych wśród inspektorów celnych.

Podsumowanie

Generalnie w OIP Gdańsk Inspektorzy Pracy w temacie 005 wykonali 64 kontrole, podczas których skontrolowali 183 wyroby. Stwierdzono, że bezwzględna większość wyrobów w pod różnymi względami nie spełnia wymagań zasadniczych.

Najczęstszymi nieprawidłowościami były sprawy dotyczące: oznakowania, nieprawidłowych deklaracji zgodności; nieprawidłowości dotyczących instrukcji użytkowania (głównie nie podawanie ich w języku polskim).

W jednym przypadku inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące wad konstrukcyjnych bezpośrednio wpływających na zagrożenie życia, tj. zastosowania odpowiedniej kurtyny świetlnej w prasie Y41-100T

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w stosunku do wyrobów wprowadzanych na rynek Wspólnoty Europejskiej spoza jej granic, a w szczególności sprowadzeń jednostkowych przez małe firmy lub samych użytkowników.

Wnioski

Wskazane jest:

- Zintensyfikowanie działań informująco-prewencyjnych w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby, poprzez m.in.: udzielanie informacji na stronach internetowych GIP, OIP, w szczególności wydawanie broszur, udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.
- Upowszechnienie treści wyroków sądu oraz publikacji dotyczących maszyn objętych nową dyrektywą maszynową 2006/42/WE. W szczególności maszyn wprowadzonych do obrotu i użytkowanych na terenie Polski.
- Objęcie realizacją tematu i prowadzenie kontroli tych wyrobów, które stanowiły statystycznie największą liczbę źródeł w zaistniałych wypadkach przy pracy.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców maszyn do obróbki plastycznej metali oraz rękawic ochronnych.

A. Maszyny do obróbki plastycznej metali

Przeprowadzono **25** kontroli u 24 pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po 1 maja 2004 r. Kontrolą objęto **28** /wyrobów/ maszyn do obróbki plastycznej metali u 24 pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po 1 maja 2004r.

W stosunku do 7 maszyn do obróbki plastycznej metali, co do których inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości.

W kontrolowanych przypadkach stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie:

- Nieprawidłowościami dot. wymagalnych treści instrukcji użytkowania,
- brakiem lub nieprawidłową treścią deklaracji zgodności;
- nieprawidłowościami dot. znakowania maszyny w tym brak danych producenta
- braku oznakowania znakiem CE.

Przyczyną stwierdzanych niezgodności była niezajomość przepisów i procedur związanych z systemem oceny zgodności oraz brak wykwalifikowanych kadr (osób posiadających wiedzę w tym zakresie i umiejących ją wykorzystać w praktyce) w kontrolowanych podmiotach.

W czasie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy jedynie w 3 przypadkach stwierdzili nieprawidłowości w zakresie spełnienia zasadniczych wymagań. Dotyczyło to braku właściwych osłon stref niebezpiecznych, braku zabezpieczenia stref niebezpiecznych wokół maszyn.

Na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy, w ramach omawianego tematu podjęte zostały działania informacyjno – prewencyjne adresowane do producentów wyrobów oraz pracodawców je użytkujących a także służb bezpieczeństwa i higieny pracy, opisane wyżej.

Podsumowanie

Ogółem w OIP Gdańsk Inspektorzy Pracy w ramach omawianego tematu wykonali 25 kontroli, podczas których skontrolowali 28 wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono 7, które w różnym względzie nie spełniały wymagań zasadniczych. Tylko w 3 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące wad wykonania samego wyrobu, konstrukcyjnych bezpośrednio wpływających na zagrożenie życia /wyroby spoza UE/.

W związku z tym można stwierdzić, że wynik taki jest efektem, iż pracodawcy/użytkownicy w większości przypadków zakupywali maszyny, urządzenia, sprzęt produkowany przez firmy renomowane, od wielu już lat obecne na polskim rynku i przykładające dużą wagę do wywiązywania się z nakładanych przez przepisy prawa wymagań w tym zakresie.

B. Rękawice ochronne.

W ramach tematu przeprowadzono 96 kontroli pracodawców/przedsiębiorców użytkujących rękawice ochronne. Skontrolowano 101 wyrobów – rękawic ochronnych podzielonych na kategorie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w 7 kontrolowanych wyrobach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli działania zakończono na etapie dobrowolnych działań naprawczych producenta dla 6 wyrobów.

W wyniku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili, że 7 kontrolowanych wyrobów nie spełnia wymagań zasadniczych w zakresie braku lub nie prawidłowego oznakowania znakiem CE, nieprawidłowej deklaracji zgodności, niewłaściwego oznakowania wyrobu, braku instrukcji użytkowania, nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkowania.

W wyniku systematycznie prowadzonych kontroli oraz działań informacyjnych prowadzonych wśród użytkowników oraz producentów/upoważnionych przedstawicieli/importerów/dystrybutorów w zakresie spełnienia wymagań zasadniczych przez środki ochrony indywidualnej środki ochrony indywidualnej wprowadzone do obrotu w coraz mniejszym zakresie nie spełniają wymagań zasadniczych

W ramach tematu 255C podejmowane są działania informacyjno – prewencyjne adresowane zarówno do producentów wyrobów, pracodawców je użytkujących oraz służb bezpieczeństwa i higieny pracy, które polegają na udzielaniu porad prawnych i technicznych dotyczących spełniania wymagań zasadniczych przez środki ochrony indywidualnej, wskazywanie publikacji opisujących w/w zagadnienia.

Podsumowanie i wnioski.

Prowadzone w 2010 r. kontrole wykazały, że tylko 7% kontrolowanych wyrobów nie spełniało wymagań zasadniczych. Stwierdzone nieprawidłowości w 5 przypadkach zostały

usunięte przez producentów w ramach działań dobrowolnych. Producenci, upoważnieni przedstawiciele, importerzy czy też dystrybutorzy rękawic ochronnych posiadają coraz rzetelniejszą wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać środki ochrony indywidualnej, co przekłada się na dostarczanie użytkownikom środków ochrony zapewniających skuteczną ochronę.

Szczególną kontrolę należy prowadzić wśród wyrobów wytworzonych w krajach poza UE, gdyż są to wyroby najczęściej nie spełniające wymagań zasadniczych co prawdopodobnie wynika z nieznamomości przepisów obowiązujących w krajach UE.

23. Kontrole elektrowni wiatrowych

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli trzy zakłady, które zajmują się wytwarzaniem energii elektrycznej z wykorzystaniem wiatru, tj. elektrownie wiatrowe.

W kontrolowanych trzech zakładach pracowały ogółem 104 osoby, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 101 pracowników. Z tym, że przy eksploatacji turbin wiatrowych we wszystkich trzech firmach łącznie pracuje 12 osób, pozostali pracownicy pracują na innych stanowiskach nie związanych z eksploatacją siłowni wiatrowych.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 28 decyzji nakazowych, w tym 9 decyzji ustnych. Inspektor pracy skierował również 1 wniosek w wystąpieniu.

Postępowania wykroczeniowego nie zastosowano.

Inspektorzy pracy podczas kontroli udzielili ogółem 28 porad, w tym 22 porad technicznych, które w większości dotyczyły problemów związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji elektroenergetycznych oraz bezpieczeństwa pracy na kontrolowanych stanowiskach.

Podsumowując wyniki ustaleń dokonanych w trakcie kontroli przez inspektorów pracy oraz oceny stanu bezpieczeństwa, należy stwierdzić, że w wizytowanych podmiotach i kontrolowanych instalacjach nie zawsze przestrzegane były przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspektorzy pracy w toku kontroli stwierdzili, iż zaniedbania pracodawców występowały w sferze dokumentacji technicznych – to jest brak pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej, brak pomiarów ochrony odgromowej, brak instrukcji w języku polskim (były w języku angielskim), brak aktualizacji instrukcji, brak zgłoszenia urządzenia poddopozorowego do właściwego Urzędu Dozoru Technicznego. Nie udokumentowano oceny ryzyka zawodowego występującego przy pracach w siłowni wiatrowej. Nie ustalono w formie pisemnej zasad ewakuacji z siłowni wiatrowej w przypadku zaistnienia zagrożenia. Zatrudniano przy eksploatacji elektrowni wiatrowych oraz stacji GPZ pracowników, którzy nie mieli wystarczających uprawnień kwalifikacyjnych do wykonywania danych prac eksploatacyjnych. Nie sporządzono wykazu poleceńodawców i dopuszczających do pracy. Nie opracowano wykazu prac szczególnie niebezpiecznych. Nie opracowano technologii wykonywania prac pod napięciem.

W zakresie bezpiecznej eksploatacji stwierdzono nieprawidłowości z zakresu niewłaściwej eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, między innymi wyłączników głównych prądu, wskaźników napięcia.

Czynnikiem utrudniającym pracodawcom działalność jest brak szczegółowych przepisów w zakresie eksploatacji elektrowni wiatrowych oraz fakt, iż elektrownie wiatrowe stanowią nową dziedzinę, której pracodawcy i pracownicy dopiero się uczą, długi czas jaki jest

potrzebny na spełnienie wymogów formalnych, wysokie koszty związane z rozpoczęciem i prowadzeniem eksploatacji.

Fakt, iż właściciele elektrowni wiatrowych to najczęściej tylko kilkusobowe zarządy zagranicznych inwestorów, którzy zlecają prowadzenie eksploatacji innym podmiotom, utrudnia prowadzenie eksploatacji elektrowni wiatrowych oraz przeprowadzanie czynności kontrolnych. Przez to utrudnione było „dotarcie” do osób eksploatujących siłownie wiatrowe oraz dokumentów potrzebnych w czasie eksploatacji, ponieważ najczęściej znajdowały się one w różnych firmach. Najczęściej właściciele elektrowni wiatrowych nie zatrudniają pracowników, przez co nie zajmują się sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy, które to zagadnienia schodzą na dalszy plan działalności.

Łącznie w kontrolowanych zakładach zatrudnionych było przy eksploatacji elektrowni wiatrowych 12 pracowników, a inspektorzy pracy nie stwierdzili przypadku bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia zatrudnionych pracowników.

Pomimo stwierdzenia w trakcie kontroli nieprawidłowości należy ocenić, że w kontrolowanych zakładach stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest dość dobry. Należy zauważyć, iż nie było wypadków przy pracy podczas eksploatacji elektrowni wiatrowych.

Natomiast we wrześniu 2009r. miało miejsce wyładowanie atmosferyczne (piorun uderzył) w końcówkę śmigła, tuż przy wprowadzeniu instalacji odgromowej – uziemieniu. Uszkodzeniu uległa końcówka śmigła na długości około 12 cm, ponieważ wyprowadzenie instalacji odgromowej nie jest umiejscowione na samym końcu śmigła.

Stąd nasuwa się wniosek, aby dokonywać wyprowadzenia instalacji odgromowej na samym końcu śmigła – w celu ochrony przed skutkami wyładowania atmosferycznego.

Wpływ na występujące zaniedbania ma fakt, iż eksploatacją zajmują się różne firmy – jedna gromadzi dokumentację, inna firma prowadzi eksploatację, a właściciela wiatraków interesują właściwie tylko wyniki finansowe. Przyczyną zaniedbań jest również fakt, iż w Polsce technologia uzyskiwania energii elektrycznej z siłowni wiatrowych jest nową rozwijającą się dziedziną techniki oraz że brak jest szczegółowych przepisów w zakresie eksploatacji elektrowni wiatrowych.

Wnioski

Mając na uwadze wyniki dokonanych ocen, przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, zastosowane środki prawne przez inspektorów pracy, celowym jest przeprowadzenie np. po około 5 latach - okresowych kontroli specjalistycznych w firmach zajmujących się eksploatacją elektrowni wiatrowych, głównie z powodu prężnie rozwijającego się działu energetyki oraz z uwagi na skomplikowaną strukturę nadzoru nad eksploatacją elektrowni wiatrowych.

Pracownicy zajmujący się eksploatacją siłowni wiatrowych nie tylko narażeni są na zagrożenie energetyczne, ale również na zagrożenia komunikacyjne wynikające z pokonywania dużych odległości. Pracownicy eksploatacji mają pod nadzorem elektrownie wiatrowe często oddalone o kilkadziesiąt i więcej kilometrów, i w celu zapewnienia nieprzerwanej pracy siłowni muszą szybko reagować na występujące problemy przy eksploatacji elektrowni wiatrowych. Zobligowani są mocno umowami, pomiędzy właścicielem elektrowni a firmą eksploatującą, w których to są zapisy uzależniające wynagrodzenie od występowania jak najkrótszych przerw w pracy elektrowni – rozliczenia finansowe pomiędzy właścicielem elektrowni wiatrowych a podmiotami zajmującymi się eksploatacją siłowni są ściśle uzależnione od efektywnego czasu pracy elektrowni.

24. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających

Kontrolami objęto stocznie realizujące pełny zakres budowy, przebudowy lub remontu jednostek pływających oraz podmioty kooperujące ze stoczniami na ich terenie, to jest pracodawców i przedsiębiorców nie będących pracodawcami, realizujących budowę sekcji, bloków kadłuba, nadbudówek, jak również całych kadłubów na różnych nabrzeżach portowych i placach montażowych.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 89 kontroli, którymi objęto 85 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 8546 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 7420 pracowników.

Stwierdzone nieprawidłowości:

L.p.	Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości [%]
1	2	3
I. OGÓLNE ZASADY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY		
1.	Nieprawidłowości w zakresie nadzoru i kontroli stanu bhp.	13
2.	Nieprawidłowości dotyczące komisji ds. bhp	6
3.	Nieprawidłowości dotyczące badań lekarskich pracowników	7
4.	Nieprawidłowości dotyczące szkolenia wstępnego bhp pracowników	3
5.	Nieprzeprowadzenie w wymaganym terminie szkoleń okresowych pracowników, w tym zatrudnionych na stanowiskach szczególnie niebezpiecznych	19
6.	Inne nieprawidłowości dotyczące szkolenia pracowników	10
7.	Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy	24
8.	Występowanie czynnika szkodliwego powyżej dopuszczalnych norm	2
9.	Niewłaściwy dobór środków ochrony osobistej	3
10.	Brak środków ochrony indywidualnej.	7
11.	Nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej.	24
12.	Niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego	2
13.	Nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego	15
14.	Nieprawidłowości w zakresie organizacji udzielania pierwszej pomocy	23
15.	Inne nieprawidłowości	5
II. WYMAGANIA OGÓLNE DOTYCZĄCE PRODUKCJI I REMONTU STATKÓW		
1.	Nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy w obiektach budowlanych i statkach	20
2.	Niezapewnienie wymaganej temperatury w pomieszczeniach pracy	1
3.	Nieprawidłowości dotyczące oświetlenia pomieszczeń i stanowisk pracy	6
4.	Niezabezpieczenie przed wpadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków	3
5.	Brak znaków i sygnałów bezpieczeństwa	3
6.	Nieprawidłowe dojścia do stanowisk pracy	9
7.	Brak urządzeń odciągowych par, dymów i gazów ze stanowiska pracy	2

III. PRACE SZCZEGÓLNI NIEBEZPIECZNE, W TYM PRACE NA WYSOKOŚCI		
1.	Brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych	6
2.	Nieustalenie szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.	6
3.	Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy powyżej 1 m nad poziomem otoczenia	10
4.	Nieprawidłowości dotyczące miejsc zagrożonych wybuchem	2
IV. MASZyny I URZĄDZENIA		
1.	Brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne obrabiarek do metali.	10
2.	Niewłaściwe urządzenia ochronne obrabiarek do drewna.	1
3.	Nieutrzymywanie maszyn do obróbki metali w stanie sprawności technicznej i czystości	17
4.	Nieprawidłowe utrzymanie maszyn do drewna	1
5.	Użytkowanie urządzeń nie spełniających wymagań w zakresie oceny zgodności lub minimalnych wymagań	3
6.	Nieprawidłowości dotyczące urządzeń sterowniczych, w tym do awaryjnego zatrzymania	16
6.	Nieprawidłowości dot. instrukcji obsługi	10
7.	Inne nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń	7
IV. TRANSPORT WEWNĄTRZZAKŁADOWY		
1	Niewłaściwy stan techniczny dróg, przejść komunikacyjnych w pomieszczeniach pracy i na statkach i ich oznakowanie.	2
2	Niewłaściwe oznakowanie dróg transportowych w pomieszczeniach pracy w budynkach i na statkach	15
3.	Nieutrzymywanie środków transportu w sprawności technicznej	6
4.	Niezabezpieczenie środków transportu pionowego przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione.	9
5.	Nieprzestrzeganie norm przy transporcie ręcznym	1
6.	Inne nieprawidłowości dotyczące procesu transportu, w tym przemieszczania sekcji.	6
V. INSTALACJE ENERGETYCZNE		
1.	Nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na budowanych i remontowanych statkach	10
2.	Nieprawidłowa eksploatacja urządzeń oświetlenia elektrycznego.	7
3.	Nieprawidłowa eksploatacja maszyn elektrycznych, w tym spawarek	5
4.	Nieprawidłowe zabezpieczenie urządzeń elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych, przed uszkodzeniem mechanicznym lub zamoczeniem	9
5.	Nieprawidłowości dotyczące oznaczania i opisanie urządzeń i instalacji	12
VI. SKŁADOWANIE MATERIAŁÓW		
1.	Brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń do składowania	9
2.	Niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów	12
3.	Zagrażający bezpieczeństwu pracowników sposób składowania materiałów	10
4.	Nieprawidłowości przy składowaniu materiałów chemicznych	5

Zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu pracy przy budowie i remontach statków wydano łącznie 445 decyzji. Spośród 258 decyzji wydanych na piśmie, do dnia 18.02.2011r. wykonano 245 decyzji, tj. 95%.

W 3 przypadkach stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 3 nakazów wstrzymania prac, natomiast z rygiorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 kpa wydano 30 decyzji.

Wydano ponadto 16 nakazów wstrzymania eksploatacji maszyn oraz wydano 4 decyzje skierowania do innych prac 5 pracowników.

W wyniku zrealizowania powyższych decyzji, potwierdzone przez pracodawców, uzyskano poprawę warunków pracy dla znaczącej liczby pracowników.

Do pracodawców skierowano 41 wystąpień, zawierających 118 wniosków, z czego do dnia 18.02.2011r. potwierdzono wykonanie 107 wniosków. W wyniku realizacji tych wniosków, pracodawcy potwierdzili poprawę warunków pracy dla 3.390 pracowników.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się 9 wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 9 mandatów, w łącznej kwocie 9.500 złotych. Zastosowano także 7 środków wychowawczych dotyczących 9 popełnionych wykroczeń.

Omówienie wyników kontroli

W roku 2010 r. produkcja i remonty statków na Wybrzeżu Gdańskim stała pod znakiem recesji wynikającej z małym zainteresowaniem armatorów budową nowych jednostek, niską ilością zamówień na kompletne statki, kadłuby i sekcje okrętowe. Niewielkie również było zainteresowanie armatorów remontami statków, stąd w trudnej sytuacji znalazły się także stocznie remontowe.

Na rynku produkcji statków utrzymały się takie zakłady, jak np. Stocznia Gdańsk S.A., Stocznia Północna SA i stocznia „CRIST”. Z wielkimi kłopotami, z uwagi na powiązania ze stoczniami niemieckimi, borykają się niektóre inne stocznie.

Obniżenie tempa produkcji wpłynęło ogólnie na poprawę bezpieczeństwa pracy w stoczniach, jednakże w dalszym ciągu do największych zagrożeń należy niewłaściwie zorganizowana praca na wysokości, nieprawidłowo zbudowane i eksploatowane rusztowania, niewłaściwie zorganizowane dojścia do stanowisk pracy, a także praca w warunkach szczególnych zagrożeń, w tym w zbiornikach.

O niezadowolającym nadzorze nad warunkami pracy podległych im pracowników przez mistrzów i brygadzystów, a także niezadowolającym stanie świadomości zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi dla zdrowia w środowisku pracy świadczy fakt dużej ilości nakazów dotyczących niestosowania przez pracowników indywidualnych środków ochrony, zwłaszcza, że w produkcji okrętowej w małym zakresie stosowane mogą być środki ochrony zbiorowej.

Porównanie z okresem poprzednim

Kontrolami w ramach tematu objęto znacznie większą, niż w roku 2009 ilość podmiotów biorących udział w procesach budowy, przebudowy i remontów w ramach zadań realizowanych przez duże firmy. Odnotowano znaczny spadek odsetek firm, w których stwierdzano brak środków ochrony indywidualnej (z 24 % do 7%), wzrósł natomiast odsetek tych, w których pracownicy nie używali tych środków (z 18% do 24%). Zmniejszył się odsetek pracodawców niewłaściwie zabezpieczających pracowników przed upadkiem z wysokości oraz przed wпадnięciem w zagłębienia technologiczne. Poprawił się również stan maszyn i urządzeń, które m. in. w wyniku wydanych decyzji doprowadzono do stanu spełniającego minimalne wymagania.

Warto także odnotować, że w Gdańskiej Stoczni „REMONTOWA” SA oraz w Stoczni Północnej S.A. rozpoczęto wdrożenie systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Wnioski

1. Wysoki stopień zagrożeń występujących w produkcji i remontach statków wskazuje na potrzebę dalszego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu, w tym w formie planowej realizacji tematu kontrolnego.
2. W trzecim i czwartym kwartale 2010 roku zaobserwowano pewne ożywienie w zakresie zamówień na produkcję i remonty statków. Wraz ze wzrostem tempa produkcji spodziewać się należy wzrostu zagrożeń w przyszłym roku, co potwierdza potrzebę dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków. Może to dotyczyć także budowy i remontów innych konstrukcji stalowych, montowanych przy wykorzystaniu urządzeń i obiektów dotychczas stosowanych tylko do produkcji statków (hali placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni.

25. Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich

W okresie od 15 marca 2010 r. do 31 października 2010 r. inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali kontroli bezpieczeństwa pracy na statkach morskich.

- Kontrolą objęto 31 jednostek pływających wchodzących w skład taboru pływającego przedsiębiorstw armatorskich, których siedziby znajdują się w miejscowościach portowych wybrzeża województwa Pomorskiego.
- Przedmiotem kontroli było przestrzeganie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach oraz warunków bezpiecznego uprawiania żeglugi.

W skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających, w analizowanym okresie od 2008 do 2010 roku wydarzyła się niewielka liczba wypadków przy pracy. Najczęstszymi przyczynami wypadków było niezachowanie należytej ostrożności przez pracowników, wynikające z braku doświadczenia oraz lekceważenia zagrożenia i zasad bezpiecznych zachowań. Do zaistnienia wypadków nie przyczynił się w znaczący sposób stan warunków bezpieczeństwa na jednostkach pływających. Wyjątkiem jest wypadek śmiertelny na jednym z kutrów, który miał miejsce w czasie postoju jednostki pływającej w porcie. Zdarzenie nie było związane z uprawianiem żeglugi. Członek załogi kutra rybackiego w czasie pobytu w porcie po zakończonej pracy zszedł z kutra, a następnie po spożyciu znacznej ilości alkoholu powrócił na jednostkę. W czasie przechodzenia przez właz w pokładzie jednostki doszło do samoczynnego zamknięcia kłapy włazu, co spowodowało uraz części twarzowej głowy i ręki, a w następstwie tego śmierć poszkodowanego. Podstawową przyczyną wypadku była niesprawność blokady kłapy włazu, której zadaniem było uniemożliwienie jej samoczynnego zamknięcia się oraz stan upojenia alkoholowego denata.

U pozostałych armatorów obserwuje się spadkowe tendencje ilości wypadków przy pracy na jednostkach pływających.

Normy bezpieczeństwa żeglugi, na skontrolowanych jednostkach, spełnione są w ok. 95%. Zadawalający stan warunków pracy na statkach jest wynikiem, między innymi, obowiązków poddawania jednostek pływających, systematycznym inspekcjom przez wyznaczonych w tym celu, inspektorów Urzędu Morskiego.

Inspekcje przeprowadza się w celu stwierdzenia, czy:

- statek odpowiada wymaganiom w zakresie bezpieczeństwa żeglugi i życia na morzu, w tym w zakresie bezpieczeństwa eksploatacji statku,
- armator spełnia wymagania bezpiecznej eksploatacji statku.

Spełnienie przez statek powyższych wymagań stwierdza dyrektor urzędu morskiego, wystawiając kartę bezpieczeństwa lub certyfikat bezpieczeństwa (w przypadku uprawiania żeglugi międzynarodowej), uprawniający do żeglugi.

W obcych portach statki te są poddawane kontrolom międzynarodowych instytucji nadzorczych (PSC) czuwających na bezpieczeństwem załóg statków.

Jednostki pływające, ich stałe urządzenia i wyposażenie podlegają nadzorowi technicznemu Polskiego Rejestru Statków, który po dokonaniu przeglądu, wystawia stosowne świadectwa. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono braku powyższych dokumentów jak również odstępstw od obowiązujących przepisów, które stwarzałyby bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia zatrudnionych pracowników.

Najczęściej występującymi, na kontrolowanych jednostkach, nieprawidłowościami były:

- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne w szczególności osłony ruchomych części maszyn oraz gorących instalacji,
- niewłaściwy stan techniczny elementów pomieszczeń pracy w zakresie ciągów komunikacyjnych wynikający z utrzymania na etapie bieżącej eksploatacji,
- niewłaściwe mocowanie elementów ruchomych w pomieszczeniach pracy oraz nieprawidłowości w instalacjach elektrycznych.

Większość nieprawidłowości była usuwana przez załogi statków w czasie trwania kontroli z właściwym zrozumieniem problemów bezpieczeństwa.

Wyżej wymienione jak i pozostałe uchybienia, w czasie prowadzenia kontroli, nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia pracowników zatrudnionych na jednostkach. Kontrole były prowadzone w czasie postoju jednostek w portach. Stwierdzone uchybienia w trakcie normalnej eksploatacji jednostek w morzu w oddaleniu od lądu, mogą być jednak przyczyną groźnych w skutkach, wypadków.

Wskutek kontroli wydano 139 decyzji nakazowych oraz skierowano 4 wnioski w wystąpieniach. W wyniku realizacji nakazów i wystąpień poprawiono warunki pracy ok. 800 pracownikom.

Wnioski

- Stały nadzór wielu instytucji nad utrzymaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na statkach pozwala sądzić, że dotychczasowa ilość kontroli powinna zapewnić utrzymanie zadowalającego stanu warunków pracy na skontrolowanych statkach.
- W celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na jednostkach tego typu należy kontynuować kontrole ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pracy na jednostkach pływających oraz właściwego przygotowania jednostek pływających do wyjścia w morze, w tym planowanie podróży morskiej.

Dla osiągnięcia zamierzonych celów właściwym będzie prowadzenie czynności kontrolnych przez inspektorów pracy w czasie eksploatacji jednostek pływających, tj. w czasie podróży morskich.

- Niezbędnym staje się unormowanie prawne, zagadnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto poniżej 200 RT.

26. Odbiory statków

Kontrole statków śródlądowych

W roku 2010 r dokonano u 8 armatorów 11 kontroli spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 19 jednostkach pływających. Kontroli podlegały:

- 1 prom rzeczny z własnym napędem;
- 2 pogłębiarki
- 1 pływająca jednostka ratownicza,
- 6 motorówek
- 9 łodzi roboczych.

Na żadnej z wymienionych jednostek nie stwierdzono naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, które mogłyby stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, w związku z czym liczba wydanych orzeczeń o dopuszczeniu statku śródlądowego do eksploatacji równała się ilości skontrolowanych statków śródlądowych, to jest 19.

Stwierdzone nieprawidłowości miały drobny charakter i zostały usunięte w drodze realizacji w trakcie kontroli 10 decyzji ustnych inspektora pracy.

Kontrole statków morskich

W roku 2010 w związku z oceną spełniania przez statki morskie wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi przeprowadzono 7 kontroli, 8 statków, u 6 armatorów, z których 4 było pracodawcami, zatrudniających łącznie 19 pracowników, w tym 1 kobietę. Kontroli podlegały:

- 6 kutrów rybackich
- 2 jednostki o charakterze rekreacyjnym, odpłatnie przewożące pasażerów.

Na żadnej z kontrolowanych jednostek nie stwierdzono nieprawidłowości, które mogłyby stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. W stosunku do armatorów będących pracodawcami, w celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów wydano ogółem 11 decyzji. Jedna decyzja ustna została wykonana w czasie kontroli. Do dnia sporządzania sprawozdania na 10 decyzji wydanych na piśmie pracodawcy potwierdzili wykonanie 6 z nich.

Przedmiotem nakazów były:

- nieprawidłowości związane ze sterowaniem silnikiem napędowym,
- niewłaściwie zamontowanych podłóg w siłowniach
- nieprawidłowych dojazdów do stanowisk pracy,
- braku właściwych zabezpieczeń pokryw włazów przed niekontrolowanym zamknięciem,
- nieprawidłowości dotyczące osłon wałów napędowych.

Wnioski:

1. Sprawa kontroli, zarówno statków śródlądowych jak i statków morskich przed ich dopuszczeniem do żeglugi wymaga uregulowania legislacyjnego w zakresie minimalnych wielkości i rodzaju jednostek podlegających kontroli w trybie art. 30 ust. 1 pkt 3 ustawy o żegludzie śródlądowej, jak również art. 10 ust 4 ustawy o bezpieczeństwie morskim tak, aby nie ucierpiała na tym powaga naszego urzędu.
2. Najprawdopodobniej w niedługim czasie ratyfikowana zostanie „Konwencja o pracy na morzu” z 2006 r., której postanowienia zostaną implementowane do prawa polskiego w przepisach nowej ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, a także

w przepisach o bezpieczeństwie żeglugi. O ile przepisy te będą uwzględniały uczestnictwo inspektora pracy w procesie wydawania certyfikatów bezpieczeństwa i higieny pracy, wymaganych postanowieniami tej konwencji, może pojawić się do rozwiązania problem wynikający z konieczności przeprowadzenia kontroli poza granicami Polski.

27. Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili **17 kontroli** na terenie portu w Gdańsku i w Gdyni u pracodawców zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrole przeprowadzono u 16 pracodawców, w stosunku do których stwierdzono naruszenie przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków.

Najczęściej stwierdzonymi nieprawidłowościami były nieprawidłowości dotyczące:

- obiektów i pomieszczeń pracy - brak ładu i porządku na otwartych terenach zakładu pracy,
- pomieszczeń i urządzeń higieniczno sanitarnych – brak ładu i porządku,
- stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych,
- maszyn i urządzeń technicznych – niewłaściwe urządzenia ochronne,
- urządzeń i instalacji energetycznych - 4 stanowiska pracy,
- transportu – niewłaściwy stan techniczny dróg, przejść komunikacyjnych i ramp – tereny otwarte, rampy, pochylnie i pomosty do prac przeładunkowych,
- transportu – nieutrzymanie środków transportu i urządzeń załadowniczych w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającej użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,
- procesów magazynowania i składowania – niewłaściwy dobór miejsca i sposobu składowania materiałów,
- występowania czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy – brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej – odzieży ochronnej,
- zorganizowania pierwszej pomocy – brak środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

W wyniku analizy kontroli przeprowadzonych w zakładach pracy działających na terenach portów w Gdyni i Gdańsku należy uznać, że przyczynami naruszeń prawa było:

- nieutrzymanie środków transportu i urządzeń załadowniczych w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającej użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,
- nieprawidłowe stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne,
- brak ładu i porządku na otwartych terenach zakładu pracy,
- niewłaściwe dobranie miejsca i sposobu składowania materiałów,
- niewłaściwe utrzymanie stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych i ramp.

Zastosowane środki prawne

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- decyzje ogółem: 72
- liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje: 300
- wystąpienia: 3
- liczba wniosków: 7
- liczba mandatów: 1
- kwota grzywnien w mandatach: 1000 zł
- liczba zastosowanych środków wychowawczych: 4.

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy 300 pracowników.

Kontrola prac związanych z przeładunkiem materiałów w portach morskich w Gdańsku i Gdyni wymagała od inspektorów pracy skupienia się na działaniach bieżących doprowadzających do zgodności stanu faktycznego z obowiązującymi przepisami prawa.

Uwagi i wnioski

Na stan bhp w portach ma wpływ w szczególności ogólna organizacja pracy dotycząca:

- stanu technicznego środków transportu i urządzeń załadowniczych,
- stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych,
- ładu i porządku na otwartych terenach zakładu pracy,
- procesów składowania materiałów,
- stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych i ramp.

Szczególnie dotyczy to zakładów pracy funkcjonujących na terenie portu w Gdańsku.

VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

1. Przestrzeganie przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

A. Przestrzeganie przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w zakładach opieki zdrowotnej

W roku 2010 w ramach realizacji tematu, dotyczącego przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w zakładach opieki zdrowotnej przeprowadzono 11 kontroli, w tym 8 pracodawców należało do sektora publicznego, zaś 3 należało do sektora prywatnego.

W zakładach opieki zdrowotnej liczba osób pracujących wyniosła łącznie 7082 w tym, 453 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 652 podmiotów samozatrudniających się (głównie indywidualne praktyki lekarskie oraz indywidualne praktyki pielęgniarskie). W ramach stosunku pracy liczba pracowników zatrudnionych wyniosła 6019, w tym 4908 kobiet, 2 pracowników młodocianych, 257 pracowników niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w ramach omawianego tematu stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:

- regulaminu wynagradzania,
- uchybienia w zakresie potrąceń z wynagrodzenia za pracę,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- niewypłacenie lub obniżenie dodatków za pracę w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- uchybienia w zakresie wynagrodzenia za dyżur medyczny,
- niewypłacenie wynagrodzenia za gotowość do udzielania świadczeń zdrowotnych,
- uchybienia w zakresie nagród jubileuszowych,
- uchybienia w zakresie odpraw emerytalno rentowych,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
- uchybienia w zakresie naliczenia i wypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za używanie odzieży własnej lub za pranie i naprawę odzieży roboczej,
- brak oraz uchybienia w zakresie podziału środków na wzrost wynagrodzeń (zachowanie trybu konsultacji ze związkami zawodowymi lub pracownikami, realizowanie postanowień aktów wewnętrznych).

Wskutek stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali ogółem 45 decyzji oraz skierowali 14 wystąpień, zawierających 274 wnioski pokontrolne. Na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 12 mandatów, dotyczących 73 wykroczeń, na łączną kwotę 13 800 zł. W 1 przypadku, przeciwko pracodawcy inspektor pracy skierował wniosek o ukaranie do sądu karnego, w których sformułowano 15 zarzutów popełnienia

wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W 3 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 7 wykroczeń.

Znaczna część wydanych środków prawnych dotyczyła tematu „Przestrzeganie przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w zakładach opieki zdrowotnej”.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów

W czasie prowadzonych kontroli stwierdzono, iż jedną z najczęściej występujących przyczyn w zakresie naruszania przepisów dotyczących wynagrodzenia oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy jest nieznanostwo obowiązujących przepisów prawa przez kierownictwo zakładu oraz pracowników merytorycznych zajmujących się sprawami kadrowymi. Powyższe dotyczyło np. niewypłacania pracownikom dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowego (praca dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej), niewypłacania dodatków za pracę w porze nocnej, niewypłacania w należytej wysokości 65% dodatków za pracę w porze nocnej, 45% w dodatków w porze dziennej w niedziele i święta oraz w dni wolne z rozkładu w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy.

Drugą pod względem wielkości przyczyną nieprzestrzegania przepisów w zakresie wynagrodzeń jest błędna metoda obliczania świadczeń pieniężnych. Dotyczyła ona głównie naliczania świadczeń pieniężnych, jak nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Jako kolejną przyczynę można wskazać brak właściwego nadzoru ze strony osób pełniących funkcje kierownicze oraz brak prawidłowego obiegu dokumentów związanych z naliczaniem świadczeń pieniężnych, np. nieterminowe wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłacenie ekwiwalentu za używanie własnego obuwia roboczego, czy też wynagrodzenia za nadgodziny.

Należy wskazać, iż tylko w jednym przypadku wskazana została przyczyna związana z brakiem środków finansowych.

Podsumowanie

Analizując przeprowadzone kontrole w publicznych i niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej należy stwierdzić, iż przyczyny naruszeń prawa są ze sobą zbieżne. Podkreślenia wymaga jednak fakt, iż więcej nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń oraz innych świadczeń pieniężnych pojawia się w publicznych jednostkach służby zdrowia. Wynika to z różnic w ilości osób zatrudnionych oraz struktury organizacyjnej tych zakładów. Ponadto pracodawcy oraz osoby kierujące pracownikami w prywatnych jednostkach wykazują się większą operatywnością w zapewnianiu właściwej organizacji pracy. Związane to oczywiście jest z lepszą sytuacją finansową jednostek niepublicznych, a co za tym idzie z większą stabilnością zatrudnienia i koniecznością pozyskiwania pracowników, co w tych realiach nie jest sprawą prostą z uwagi na gwarancje i uprawnienia jakie daje praca w publicznych zakładach opieki zdrowotnej.

Podstawowym wnioskiem nasuwającym się po kontroli zakładów opieki zdrowotnej w 2010r., podobnie jak we wcześniejszych kontrolach tych jednostek jest konieczność oddłużenia szpitali oraz udzielenia większej pomocy finansowej ze strony organów założycielskich.

Z uwagi na wymiar społeczny związany z przestrzeganiem przepisów dotyczących wynagrodzenia oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy w zakładach opieki zdrowotnej powinien być prowadzony systematyczny nadzór, w tym prowadzenie

okresowych kontroli w celu eliminowania wszelkich przejawów łamania prawa w tym zakresie.

Ponadto należy stwierdzić, iż w większości kontrolowanych szpitali lekarze otrzymują należne wynagrodzenie za dyżur oraz dodatki za pracę w porze nocnej. Pojawiają się jednak wciąż przypadki łamania prawa w tym zakresie, z uwagi na niejasność przepisów. W związku z tym istnieje konieczność zmian w przepisach ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, w celu wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych dotyczącej tej materii.

B. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy – kontrole zakładów różnych branż

W okresie od 01 lutego 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole różnych branż, przeprowadzono 177 kontroli u 169 pracodawców.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 14 661 osób, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 13.107 pracowników, w tym 5.362 kobiety, 105 młodocianych, 2.731 niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych u 7 pracodawców sektora publicznego stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy dla 48 pracowników na łączną kwotę 71.695,66 zł. Pozostali skontrolowani pracodawcy reprezentowali sektor prywatny. Stwierdzono, że pracodawcy nie wypłacili 2255 pracownikom wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 5 766 148,33 zł.

Wskazane kwoty dotyczą świadczeń bezspornych, w stosunku, do których inspektorzy pracy wydali nakazy płatnicze.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli możemy zaliczyć:

- niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę,
- niewypłacenie ekwiwalentu za urlop,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej
- niewypłacenie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży,
- niewypłacenie ekwiwalentu za używanie odzieży własnej,
- niewypłacenie wynagrodzenia za urlop,
- niewypłacenie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
- brak regulaminu wynagradzania.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 60 nakazów zawierających 260 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy 2.303 pracownikom na łączną kwotę 5.837.843,99 zł.

Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 135 wystąpień, w których zawarto 359 wniosków dotyczących 11.295 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli łącznie 65 mandatów - z czego 37 mandatów nałożono na pracodawców, 26 mandatów nałożono na osoby działające w imieniu pracodawcy, 1 mandat nałożono na osoby kierujące pracą innych osób u pracodawcy oraz 1 mandat nałożono na przedsiębiorcę nie będącego pracodawcą.

Nałożone przez inspektorów pracy mandaty na łączną kwotę 93.750 zł. (średnia wysokość mandatu to 1.442,30 zł) dotyczyły 93 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy skierowali 27 wniosków o ukaranie do sądów, które dotyczyły 114 wykroczeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Łącznie wymierzone kary grzywny wyniosły 46.720,00zł.

Inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 20 środków oddziaływania wychowawczego, które dotyczyły 24 wykroczeń.

Reasumując należy zauważyć, że w związku ze stwierdzonymi łącznie 231 wykroczeniami przeciwko prawom pracownika dotyczącymi naruszeń przepisów prawa w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy na 177 przeprowadzonych kontroli wobec 110 osób wszczęli postępowanie wykroczeniowe, na 2 pracodawców nałożona kary dwukrotnie. Łączna kwota grzywien nałożona przez inspektorów pracy w postępowaniu mandatowym jak również wymierzona przez sądy wyniosła 139.950 zł.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w ramach omawianego tematu stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 8.141.895,55zł. zł dla 14.401 pracowników. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 5.330.147,54 zł dla 3.132 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach oraz kwoty wypłacone w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 60 nakazów płatniczych zawierających 260 decyzji dotyczących 2.303 pracowników na łączną kwotę 5.837.843,99zł. Stwierdzono, że zrealizowano 140 decyzji płatniczych zawartych w ww. nakazach, co stanowi 53,84% ogółem wydanych decyzji płatniczych. W związku z ich realizacją wyegzekwowano dla 1.492 pracowników kwotę 3.026.095,98zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 135 wystąpień zawierających w sumie 359 wniosków dotyczących 11 295 pracowników. Pracodawcy zrealizowali 254 zalecenia pokontrolne zawartych w 92 wystąpieniach tj. 70,75 % ogółu wniosków w wystąpieniach. W wyniku realizacji wniosków dla 837 pracowników wyegzekwowano kwotę 619.236,56 zł.

W związku z podjętymi przez inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych działaniami, pracodawcy pomimo trudności finansowych angażują wszystkie posiadane środki na wypłatę wynagrodzenia oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. W związku z podjętymi czynnościami kontrolnymi inspektorzy pracy bez wydawania środków prawnych wyegzekwowali dla 800 pracowników kwotę 1.684.815,00 zł.

Podsumowanie i wnioski

Reasumując należy stwierdzić, że w związku z dużą skalą nieprawidłowości wynikających z przeprowadzonych w 2010 r. kontroli w zakresie realizacji tematu, istnieje potrzeba dokonywania dalszych kontroli z zakresu wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw oraz wysokie koszty pracy mają duży wpływ na pogłębianie się zjawiska wypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę w innej wysokości niż wynika to z okazywanych w czasie kontroli dokumentów. Brak współpracy z pracownikami dodatkowo utrudnia udowodnienie stosowania powyższej praktyki. Inspektorzy pracy często pomimo świadomości różnicy w wysokości wynagrodzenia

wynikającego z okazanych dokumentów a faktyczną kwotą otrzymaną przez pracownika nie dysponują środkami mającymi na celu udowodnienie takich przypadków. Istnieje milcząca społeczne poparcie dla tego typu praktyk, szczególnie w takich sekcjach gospodarki, jak budownictwo czy handel detaliczny. Niezbędna jest więc zmiana ustawodawstwa w tym zakresie, która uniemożliwi podejmowanie takich działań lub sprawi, że nie będą one ekonomicznie uzasadnione.

Należy również zauważyć, że pracownicy obawiając się utraty pracy wskutek ujawnienia danych osobowych w postępowaniu przed sądami bardzo często jako jedyną i słuszną w ich ocenie drogę odzyskania należnych im świadczeń ze stosunku pracy wybierają tryb skargowy. W związku z powyższym przeprowadzane przez inspektorów pracy kontrole niejednokrotnie są inicjowane na podstawie złożonych skarg.

Niezbędne jest również dążenie do zmian legislacyjnych m.in. w zakresie obowiązku dokumentowania wypłaty wynagrodzenia czy doprecyzowania terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Na przyszłość pozwoli to uniknąć kwestii spornych oraz sprawi, że pracownicy szybciej będą mogli egzekwować swoje prawa.

W dalszym ciągu problemem pozostaje faktyczne zaprzestanie prowadzenia działalności bez uregulowania stanu prawnego, tj. ogłoszenia upadłości lub likwidacji. Sytuacja prawna pracowników, którym nie wypłacono wynagrodzeń a pracodawca przestał istnieć jest bardzo trudna, praktycznie brak jest możliwości wyegzekwowania swoich należności.

W związku z negatywną oceną przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia przewidujemy zwiększenie częstotliwości kontroli poprzez przeprowadzanie rekontroli. Szczególną uwagę należałoby zwrócić na zagadnienia dotyczące czasu pracy, a w głównej mierze na prawidłowe i rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, co w konsekwencji przekłada się na prawidłowe naliczenie świadczeń ze stosunku pracy i wyeliminowanie nieprawidłowości stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

W 2010 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 10 mln zł. Uchybienia te uregulowali nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia do pracodawców.

Według naszych danych, na dzień 16.02.2011r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- 322 decyzje płatnicze, wypłacając kwotę 3.997 tys. zł dla 2,1 tys. pracowników,
- wnioski z wystąpień, wypłacając pracownikom kwotę 1.755 tys. zł.

Natomiast w 2009 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 5 mln zł. Uchybienia te uregulowali nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia do pracodawców.

Według naszych danych, na dzień 22.02.2010r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- 252 decyzje płatnicze, wypłacając kwotę 2.928 tys. zł dla 2,3 tys. pracowników,
- wnioski z wystąpień, wypłacając pracownikom kwotę 671 tys. zł.

Problem niewypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy jest nadal bardzo istotny, a jego skala się powiększa.

2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

A. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy w zakładach opieki zdrowotnej

W roku 2010 w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o czasie pracy w zakładach opieki zdrowotnej przeprowadzono **11 kontroli**, w tym 8 pracodawców należało do sektora publicznego, zaś 3 należały do sektora prywatnego.

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy stwierdzone zostały u wszystkich kontrolowanych pracodawców, zarówno publicznych jak i niepublicznych.

W zakładach opieki zdrowotnej liczba osób pracujących wyniosła łącznie 7.082, w tym, 453 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 652 podmiotów samo zatrudniających się (głównie indywidualne praktyki lekarskie oraz indywidualne praktyki pielęgniarskie). W ramach stosunku pracy liczba pracowników zatrudnionych wyniosła 6019, w tym 4908 kobiet, 2 pracowników młodocianych, 257 pracowników niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli, inspektorzy pracy wydali ogółem 45 decyzji oraz skierowali 14 wystąpień, zawierających 274 wnioski. Na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 12 mandatów, dotyczących 73 wykroczeń, na łączną kwotę 13.800 zł. W 1 przypadku, przeciwko pracodawcy inspektor pracy skierował wniosek o ukaranie do sądu karnego, w których sformułowano 15 zarzutów popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W 3 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 7 wykroczeń.

Znaczna część tych środków prawnych dotyczyła uchybień związanych z realizacją tematu „Przestrzeganie przepisów o czasie pracy w zakładach opieki zdrowotnej”.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń

W czasie prowadzonych kontroli, na podstawie stwierdzonych nieprawidłowości można stwierdzić, iż jedną z przyczyn naruszania przepisów prawa pracy są problemy wynikające z właściwej organizacji pracy. Jako przykład można wskazać pracowników zatrudnianych przy źródłach promieniowania jonizującego w normach czasu pracy przekraczających 5 godzin na dobę, zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku dobowym, tygodniowym czy też pielęgniarek pełniących dyżury „pod telefonem” na oddziałach okulistycznych oraz laryngologicznych.

Inspektorzy pracy zaobserwowali w dalszym ciągu brak wystarczającej znajomości obowiązujących przepisów prawa pracy i obowiązującej wykładni przez kierownictwo zakładu oraz pracowników merytorycznych zajmujących się sprawami kadrowymi. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest ograniczony dostęp pracowników do specjalistycznych szkoleń w zakresie prawa pracy oraz fachowej literatury.

Rozważając ww. przyczynę w tym miejscu należy dodać, iż nieprawidłowości w zakresie czasu pracy są także wynikiem błędnej interpretacji przepisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w jednostkach służby zdrowia. Powyższe dotyczy np. pełnienia przez lekarzy gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych poza zakładem pracy z naruszeniem odpoczynków dobowych i tygodniowych czy też pełnienia dyżurów medycznych przez lekarzy radiologów objętych skróconym czasem pracy w zakładzie diagnostyki obrazowej.

W ocenie kontrolujących jedną z przyczyn wciąż postępującą jest niedobór personelu, co w szczególności ma wpływ, na organizację czasu pracy pielęgniarek, lekarzy, czy też techników rtg.

Równie ważną przyczyną mającą wpływ na stwierdzone nieprawidłowości jest brak właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej w zakresie organizacji czasu pracy.

Przyczyną nieprawidłowości występującą w większości w prywatnych jednostkach jest także dążenie zakładów ukierunkowane na obniżanie kosztów działalności zakładu i pojawiający się problem łamania przepisów przez kierowników zakładów.

Wnioski i podsumowanie

Podstawowym wnioskiem nasuwającym się po kontroli zakładów opieki zdrowotnej w 2010r. jest konieczność oddłużenia szpitali oraz udzielenia większej pomocy finansowej ze strony organów założycielskich. Brak wystarczających środków finansowych powoduje niezadowolenie wśród pracowników, co może mieć wpływ również na jakość świadczonych usług medycznych. Niepewność w dopływie środków finansowych przy istnieniu szeregu zobowiązań płatniczych, powoduje zastój w prowadzeniu działań inwestycyjnych w celu polepszenia warunków pracy pracownikom oraz pacjentom. W ocenie osób kontrolujących, pozyskane środki pieniężne przeznacza się głównie na potrzeby bieżącej działalności zakładów.

W ocenie kontrolujących, z uwagi na ogromny wymiar społeczny związany z przestrzeganiem przepisów o czasie pracy w zakładach opieki zdrowotnej powinien być prowadzony systematyczny nadzór w tym prowadzenie okresowych kontroli w celu zmobilizowania pracodawców do działań mających na celu zapewnianie właściwej organizacji czasu pracy.

Ponadto należy stwierdzić, iż kontrole zakładów opieki zdrowotnej wykazały, iż najwięcej nieprawidłowości pojawiło się w zakresie skróconego czasu pracy w stosunku do techników rtg w zakładach diagnostyki obrazowej. Wydaje się zasadnym wniosek, iż z uwagi na rozmiar i charakter tych nieprawidłowości, należy jak najszybciej wprowadzić zamiany legislacyjne w zakresie czasu pracy tej grupy zawodowej. Umożliwi to wyeliminowanie uchybień w zakresie czasu pracy, z którymi borykają się obecnie jednostki służby zdrowia.

Przeprowadzone kontrole wskazują także na konieczność podejmowania działań przez Państwo w zakresie zmiany przepisów kodeksu pracy oraz ustawy o zakładach opieki zdrowotnej o czasie pracy poprzez zapewnienie ich spójności i elastyczności oraz na wprowadzeniu mechanizmów dających większe możliwości planowania i rozliczania czasu pracy.

B. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – kontrole czasu pracy kierowców

W okresie od 01.01.2010 r. do 31.12.2010 r. w ramach realizacji tematu, dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców, przeprowadzono **46 kontroli** w przedsiębiorstwach, spośród których 31 pracodawców w/g PKD należało do branży zajmującej się transportem drogowym towarów, 4 pracodawców prowadziło działalność w zakresie transportu lądowego pasażerskiego, zaś 11 pracodawców zatrudniało kierowców zajmujących się niezarobkowym przewozem drogowym, wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa (w tym 9 przedsiębiorstw posiadało dodatkowo licencję na transport, wykonując jednocześnie przewozy zarobkowe).

Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach pracy, to 2.252 osoby, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych – 73 wykonawców,
- podmiotów samozatrudniających się – 2 przedsiębiorców,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy – 2.149 pracowników, w tym 255 kobiet, 15 młodocianych oraz 22 pracowników niepełnosprawnych.

Kontrolowani pracodawcy nie zatrudniali cudzoziemców.

Z zestawienia wg form własności wynika, że wszystkie kontrolowane przedsiębiorstwa należały do sektora prywatnego.

Stan zatrudnienia u kontrolowanych pracodawców przedstawiał się w sposób następujący:

- 25 pracodawców zatrudniało do 9 pracowników – co stanowi 54,35% kontrolowanych przedsiębiorstw;
- 13 pracodawców zatrudniało od 10 do 49 pracowników – co stanowi 28,26% kontrolowanych przedsiębiorstw;
- 6 pracodawców zatrudniało od 50 do 249 pracowników – co stanowi 13,04% kontrolowanych przedsiębiorstw;
- 2 pracodawców zatrudniało powyżej 250 pracowników – co stanowi 4,35% kontrolowanych przedsiębiorstw.

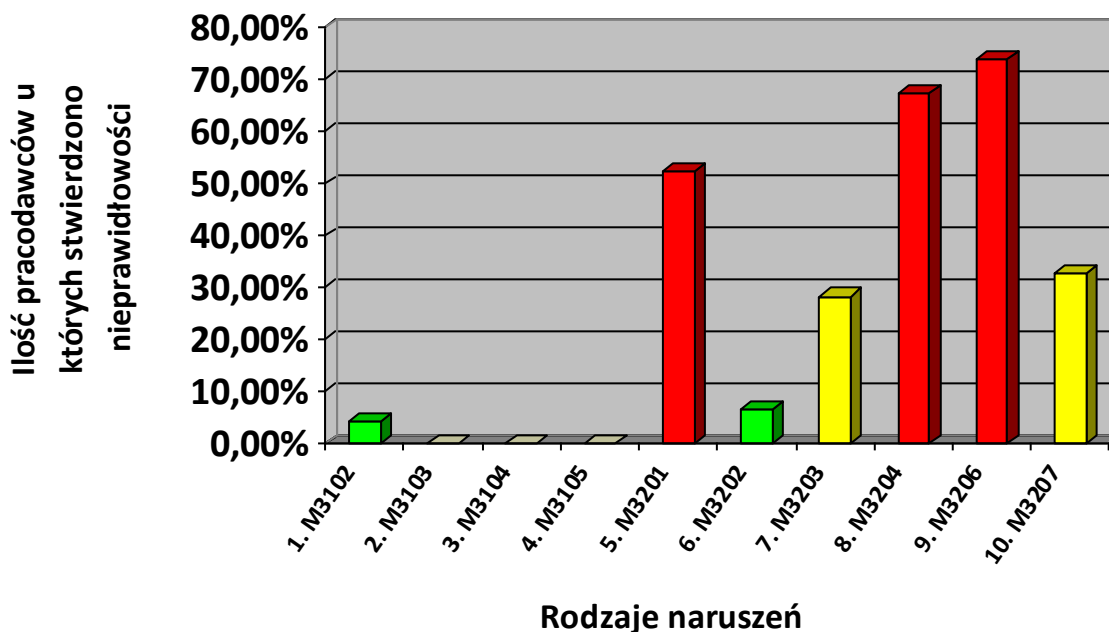
W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawały łącznie **902 pojazdy wyposażone w urządzenia rejestrujące** stosowane w transporcie drogowym, z czego 416 pojazdów wyposażonych było w tachografy **analogowe** – co stanowi **46,12 %** floty pojazdów z tachografami, zaś 486 pojazdów wyposażonych było w tachografy **cyfrowe** – co stanowi **53,88 %** floty pojazdów z tachografami.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2010 r. dokonano sprawdzenia **62.014 dni pracy kierowców**, w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynku kierowców.

Szczegółowa ilościowa analiza badanych zagadnień

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie dokumentowania poszczególnych rodzajów aktywności kierowców, czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynku kierowców, w stosunku do ogółu skontrolowanych pracodawców przedstawia poniższy wykres, przy czym:

- **kolor biały** – oznacza, że nieprawidłowości nie ujawniono w trakcie kontroli,
- **kolor zielony** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano sporadycznie, tj. wystąpiła u nie więcej niż 10 pracodawców;
- **kolor żółty** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano w średnim natężeniu, tj. wystąpiła u 11 do 23 pracodawców;
- **kolor czerwony** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano często, ponieważ wystąpiła u powyżej 23 pracodawców (tj. powyżej 50 % kontrolowanych przedsiębiorstw).



- M3102** – nieokazanie do kontroli wykresówek lub dokumentu potwierdzającego fakt nieprowadzenia pojazdu,
M3103 – okazanie do kontroli nieprawidłowych wykresówek,
M3104 – niedostępnie do kontroli danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy,
M3105 – udostępnienie do kontroli niepełnych danych o okresach aktywności kierowcy, który prowadził pojazd wyposażony w tachograf cyfrowy,
M3201 – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
M3202 – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
M3203 – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
M3204 – prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy,
M3206 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy,
M3207 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy.

Opis stwierdzonych naruszeń w zakresie obowiązku dokumentowania oraz przechowywania danych dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw oraz czasu odpoczynku kierowców:

Nieokazanie do kontroli wykresówek (M3102).

Podczas kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwie 2 pracodawców (tj. 4,35% kontrolowanych zakładów pracy), dla 2 kierowców (spośród 138 sprawdzanych pracowników, którzy użytkowali tachografy analogowe), nie okazało inspektorom pracy do kontroli wykresówek z zarejestrowanymi okresami prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw i odpoczynku, za okres 3 dni pracy zatrudnionych kierowców.

Okazanie podczas kontroli w przedsiębiorstwie wykresówki, które nie zawiera wszystkich danych o okresach aktywności kierowcy (M3103).

Inspektorzy pracy podczas kontroli przeprowadzonych u 26 pracodawców, (56,52% ogółu kontrolowanych podmiotów), gdzie sprawdzeniu poddano wykresówki z kursów odbytych

przez 138 kierowców, nie ujawnili przypadków okazania do kontroli wykresówek, które nie zawierały wszystkich danych o okresach aktywności kontrolowanych kierowców.

Nieudostępnienie do kontroli danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy (M3104).

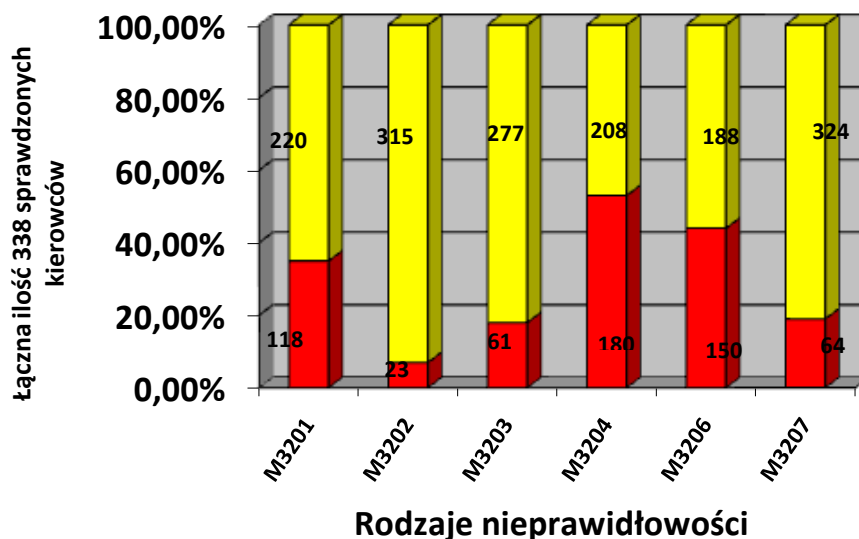
Inspektorzy pracy podczas kontroli przeprowadzonych u 20 pracodawców (43,48% ogółu kontrolowanych podmiotów), gdzie sprawdzeniu poddano dane z tachografów cyfrowych oraz dane zawarte w plikach sczytanych z 233 kart kierowców, nie spotkali się z sytuacją nieudostępnienia do kontroli danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy.

Udostępnienie do kontroli niepełnych danych o okresach aktywności kierowcy, który prowadził pojazd wyposażony w tachograf cyfrowy (M3105).

Inspektorzy pracy podczas kontroli przeprowadzonych u 20 pracodawców, (43,48% ogółu kontrolowanych podmiotów), gdzie sprawdzeniu poddano dane z tachografów cyfrowych oraz dane zawarte w plikach pobranych z kart 233 kierowców, nie ujawnili przypadków udostępnienia podczas kontroli w przedsiębiorstwie niepełnych danych o okresach aktywności kierowców.

Opis stwierdzonych naruszeń w zakresie nieprzestrzegania norm czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw oraz czasu odpoczynku kierowców

Stosunek ogólnej liczby sprawdzanych kierowców, do liczby kierowców, u których stwierdzono naruszenia, wyrażony ilościowo oraz procentowo w zależności do rodzaju nieprawidłowości, przedstawia poniżej zamieszczony wykres:



Liczbę kierowców, u których stwierdzono naruszenia przepisów oznaczono na czerwono.

Przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3201)

Przypadki przekroczenia dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 24 przedsiębiorstwach (tj. 52,17% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 118 pracowników, spośród 338 sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli dzienny limit czasu

1029 razy. Karę pieniężną w drodze decyzji administracyjnej nałożono na 22 pracodawców. Sankcji podlegało 1011 naruszeń, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 60 800 zł.

Przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3202)

Przypadki przekroczenia tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 3 przedsiębiorstwach (tj. 6,52% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 23 pracowników, spośród 338 sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli tygodniowy limit czasu prowadzenia pojazdu 137 razy. Taryfikator stanowiący załącznik do ustawy z dnia 06 września 2001 r. o transporcie drogowym (tekst. jedn. Dz.U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874 z późn. zm.), nie przewiduje sankcji za przekroczenie całkowitego czasu prowadzenia pojazdu w okresie tygodniowym przy wykonywaniu przewozu drogowego, w związku z czym do pracodawców nie skierowano środka prawnego w powyższym zakresie.

Przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3203)

Zdarzenia przekroczenia dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 13 przedsiębiorstwach (tj. 28,26% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 61 pracowników, spośród 338 sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli dwutygodniowy limit czasu prowadzenia pojazdu 289 razy. Karę pieniężną w drodze decyzji administracyjnej nałożono na 13 pracodawców. Sankcji podlegały 282 naruszenia, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 82 400 zł.

Prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy (M3204)

Sytuacje prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy wystąpiły w 31 przedsiębiorstwach (tj. 67,39% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 180 pracowników, spośród 338 sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli okres 4,5 godzinnej jazdy bez wymaganych przepisami przerw 2563 razy. Karę pieniężną w drodze decyzji administracyjnej nałożono na 27 pracodawców. Sankcji podlegało 2461 naruszeń, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 1 646 950 zł.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy (M3206)

Przypadki skrócenia dziennego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami stwierdzono u 34 pracodawców (tj. 73,91% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 150 pracowników (z 338 sprawdzanych kierowców), którzy wykorzystywali za krótki odpoczynek dzienny, w stosunku do wymogów obowiązujących w tym zakresie przepisów – łącznie 554 razy. Karę pieniężną w drodze decyzji administracyjnej nałożono na 32 pracodawców. Sankcji podlegało 520 naruszeń, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 1 073 200 zł.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy (M3207)

Przypadki skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami stwierdzono u 15 pracodawców (tj. 32,61 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 64 pracowników (z 338 sprawdzanych kierowców), którzy wykonali za krótki odpoczynek tygodniowy 110 razy. Karę pieniężną w drodze decyzji administracyjnej nałożono na 13 pracodawców. Sankcją objęto 104 naruszenia, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 569 550 zł.

Zastosowane środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 46 pracodawców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym, a także transporcie wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa, inspektorzy pracy ogółem **nałożyli kary decyzjami administracyjnymi na 40 pracodawców**, na łączną kwotę **3 434 400 zł**, które w związku z treścią art. 92 ust. 2 pkt. 2 ww. ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874, z późn. zm.) podlegały ograniczeniu do kwoty **153 850 zł** (kwota kary pieniężnej podlegająca uiszczeniu na rachunek organu, który ją nałożył).

Rodzaje naruszeń, objęte karami:

M3102 – nieokazanie do kontroli wykresówek lub dokumentu potwierdzającego fakt nieprowadzenia pojazdu,

M3201 – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

M3202 – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

M3203 – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

M3204 – prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy,

M3206 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy,

M3207 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy.

Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, że do dnia 28.01.2011 r.:

- 28 pracodawców zapłaciło kary w całości na łączną kwotę 82.850,00 zł;
- 3 pracodawców uiszczyło kary w części (w związku z wydaniem przez inspektorów pracy decyzji o rozłożeniu kar na raty) wynoszącej 8.141,00 zł; łączna wysokość kar rozłożonych na raty to 11.650,00 zł;
- Łączna kwota wpłaconych kar z 31 decyzji administracyjnych o nałożeniu kary (w tym z 3 decyzji w części) wyniosła 90.991,00 zł; Do egzekucji skierowanych zostało 5 decyzji o nałożeniu kary, na łączną kwotę 38.450 zł, z czego Urząd Skarbowy ściągnął 1 karę nałożoną decyzją administracyjną na kwotę 4.950 zł.
Razem kary uiszczone (w tym 3 w części) oraz ścignięte przez Urząd Skarbowy, opiewają na kwotę 95.941,00 zł.

W 2010 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku żadna z 40 wydanych decyzji o nałożeniu kary nie została uchylona, ani zmieniona w wyniku odwołania pracodawcy.

C. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy- kontrole w zakładach różnych branż

W roku 2010w ramach realizacji tematu „Czas pracy, kontrola zakładów różnych branż” przeprowadzono 125 kontroli u 117 pracodawców.

W 125 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 10414 osób, a zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 9619 pracowników, w tym 4763 kobiet, 104 młodocianych i 656 niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie realizacji tematu czas pracy Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości u 116 pracodawców.

W wyniku przeprowadzonych w 2010r. kontroli u 117 pracodawców, inspektorzy pracy ogółem wydali następujące środki prawne 124 wystąpienia, zawierające 1226 wniosków pokontrolnych, 513 decyzji ogółem, w tym 123 decyzje ustne, 85 nakazów zawierających 390 decyzji na piśmie.

Na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 59 mandatów, dotyczących 188 wykroczeń, na łączną kwotę grzywny 83 250 zł. W 6 przypadkach, przeciwko pracodawcom inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu grodzkiego, w których sformułowano 37 zarzutów popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W 28 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 43 wykroczeń. Wydano 2 decyzje w transporcie, na łączną kwotę grzywny 30 250zł. W 1 przypadku zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1 Kodeksu Karnego. W 6 przypadkach zawiadomiono organy współdziałania dotyczące nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia.

Znaczna część nieprawidłowości uregulowanych ww. środkami dotyczyła tematu „Czas pracy – kontrole zakładów różnych branż”

Podsumowanie i wnioski

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2010 roku w zakresie realizacji tematu – u 116 pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie czasu pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż częstą przyczyną stwierdzonych naruszeń była niezajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców, jak również osoby działające w imieniu pracodawcy. Naruszenia przepisów o czasie pracy wynikają z błędnej interpretacji przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa m.in. w zakresie rozumienia doby pracowniczej co powoduje bardzo często pracę w tej samej dobie roboczej, jak również naruszenie odpoczynku dobowego i tygodniowego. Problemem jest również niewłaściwa organizacja pracy powodująca zatrudnianie pracowników przez 6 dni w tygodniu. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pracodawcy podejmują szereg działań zmierzających do ich usunięcia w trakcie czynności kontrolnych, m.in. poprzez analizowanie czasu pracy i niezwłoczne wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe bądź też bieżąca zmianę nieprawidłowo ustalonych w zakładzie rozkładów czasu pracy. Wielokrotnie ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości wynikają z niedostosowania przyjętego w zakładzie systemu czasu pracy do rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę.

Kolejną przyczyną, która może powodować powstawanie niektórych nieprawidłowości jest świadome obchodzenie przez pracodawców przepisów prawa pracy. Chcąc ograniczyć wysokość wypłacanych pracownikom świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracodawcy w sposób świadomy naruszają przepisy o czasie pracy, co w konsekwencji powoduje zmniejszanie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Typowym przykładem obchodzenia przez pracodawców przepisów prawa pracy jest nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy poprzez niewykazywanie pracy w godzinach nadliczbowych będących przekroczeniem normy dobowej oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub niedziele i święta. Analiza dokumentacji kontrolnej za rok 2010 potwierdziła, że 33 pracodawców ze 125 objętych kontrolą tematyczną nierzetelnie prowadziło ewidencję czasu pracy, a 18 w ogóle jej nie prowadziło.

Następną przyczyną, która może powodować powstanie niektórych nieprawidłowości jest akceptowanie przez pracowników nieprzestrzegania przepisów prawa pracy i naruszania ich uprawnień. Coraz więcej przypadków naruszenia przepisów prawa pracy zostaje ujawnionych w wyniku skarg złożonych przez pracowników do Państwowej Inspekcji Pracy. Należy zaznaczyć, że pracownicy niejednokrotnie tolerują w trakcie trwania stosunku pracy naruszanie ich uprawnień z obawy o konsekwencje, które w wielu przypadkach mogłyby skończyć się rozwiązaniem umowy o pracę. Mając na względzie powyższe wiele nieprawidłowości w zakresie czasu pracy zostaje ujawnionych po zakończonym okresie zatrudnienia, a nie w trakcie trwania stosunku pracy .

W związku z dużą liczbą nieprawidłowości wynikających z przeprowadzonych w 2010 roku w kontroli zakresie realizacji tematu, istnieje konieczność dokonywania dalszych kontroli z jednoczesnym wzrostem ich częstotliwości poprzez przeprowadzenie rekontroli.

Wskazane jest, aby pracodawcy organizowali szkolenia dla kadry kierowniczej oraz pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi celem zaznajomienia się przez nich z przepisami o czasie pracy, a także prawidłowym ustalaniem i rozliczaniem czasu pracy.

Poza działalnością kontrolną - nadzorczą, Państwowa Inspekcja Pracy powinna rozszerzyć swoje działania w zakresie promocji jej działalności oraz edukacji i to zarówno pracodawców w celu przestrzegania porządku prawnego w przyszłości oraz pracowników w celu poprawy świadomości w zakresie gwarantowanych przepisami uprawnień.

W interesie Państwa powinno być dobro zatrudnionych pracowników i należałoby tak tworzyć przepisy prawa, ażeby ograniczyć obciążenia pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników.

3. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych

W 2010 roku w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych przeprowadzono 119 kontroli w 119 podmiotach kontrolowanych w tym u 118 pracodawców.

W 119 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 5628 osób, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 5126 pracowników, w tym 1958 kobiet i 57 młodocianych, 280 niepełnosprawnych, 14 cudzoziemców i 54 podmioty samozatrudniające się.

W trakcie kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości dotyczących m.in. :

- udzielania urlopów w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo nie później niż do końca I kwartału roku następnego,
- dzielenia urlopów,
- ustalania planów urlopów,
- ustalania wymiaru kolejnego urlopu,,
- udzielania urlopów bezpłatnych.

Zastosowane środki prawne

W wyniku kontroli do pracodawców inspektorzy pracy skierowali 63 wystąpień zawierających w sumie 118 wniosków pokontrolnych dotyczących 2179 pracowników, a odnoszące się do zagadnień urlopów wypoczynkowych.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych inspektorzy pracy :

- nałożyli na pracodawców ogółem 8 mandatów dotyczących 8 wykroczeń na łączną kwotę 10.500 zł;
- zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 2 środki wychowawcze.

Przyczyny naruszeń prawa

Na bazie stwierdzonych nieprawidłowości można stwierdzić, iż najczęstszymi przyczynami ich powstawania są problemy związane z niewłaściwą organizacją pracy, zbyt małą liczbą osób zatrudnionych w stosunku do ilości zadań (braki kadrowe) oraz z brakiem właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej. Dotyczy to np. nieprawidłowości z udzielaniem urlopu pracownikowi w roku w którym uzyskał do niego prawo, ale nie później do końca I kwartału roku następującego po nim czy też niewłaściwego dzielenia urlopów wypoczynkowych. Należy zaznaczyć, iż uchybienia wskazane wyżej pojawiały się w znacznej części kontrolowanych zakładów pracy. Kolejną bardzo często występującą przyczyną jest brak znajomości aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym kodeksu pracy i innych aktów wykonawczych oraz brak praktycznych umiejętności ich zastosowania w zakresie dotyczącym urlopów wypoczynkowych, przez kierownictwo zakładu oraz pracowników kadr oraz firmy zewnętrzne – osoby prowadzące działalność gospodarczą, którym pracodawcy zlecają prowadzenie kadr i księgowości. Miało to wpływ na prawidłowe ustalanie prawa i wymiaru urlopów wypoczynkowych zatrudnionych pracowników. Często przyczyną, podawaną szczególnie przez pracodawców jest brak wystarczającej ilości pracowników, wysokie koszty zatrudnienia, co wiąże się z niechęcią pracodawcy do zatrudniania większej liczby osób, a także mniejsza możliwość pozyskania pracowników. Ma to wpływ w szczególności na niewykorzystanie urlopów wypoczynkowych za ubiegłe lata.

4. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych

Analizy przestrzegania przepisów prawa pracy, dotyczących zatrudniania młodocianych dokonano na podstawie 84 kontroli, przeprowadzonych u 83 pracodawców działających na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w tym w 1 przypadku kontrolą objęto pracodawcę zatrudniającego młodocianego w celu innym, niż przygotowanie zawodowe.

Najliczniejsza grupa pracodawców, u których kontrolowano przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących młodocianych (ponad 41% kontrolowanych pracodawców) została zaliczona do sekcji handel i naprawy, wśród których przeważały niewyspecjalizowane sklepy.

Kolejną liczną grupę wśród skontrolowanych pracodawców, zatrudniających młodocianych stanowiły zakłady, zakwalifikowane do sekcji C PKD – przetwórstwo przemysłowe, w których przeprowadzono łącznie 24 kontrole, wśród których najliczniejszą grupę stanowili pracodawcy zakwalifikowani jako produkcja wyrobów piekarskich i mącznych (11 pracodawców). Stosunkowo liczną grupę stanowiło zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (10 pracodawców).

Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 357 pracowników młodocianych. Najliczniejsza grupa młodocianych była zatrudniona u pracodawców branży samochodowej, gdzie pracę świadczyło łącznie 74 młodocianych, tj. 20,7% ogółu zatrudnionych.

W podziale według wielkości zatrudnienia ogółem, struktura kontrolowanych pracodawców przedstawiała się następująco:

- do 9 zatrudnionych – 41 skontrolowanych pracodawców,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 40 skontrolowanych pracodawców,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 1 skontrolowany pracodawca.

Na podstawie analizy dokumentacji przeprowadzonych w ramach realizacji tematu o ochronie pracy młodocianych, można stwierdzić, że do podstawowych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należały: nieznajomość przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych, niewłaściwa interpretacja przepisów – w szczególności w zakresie prac wzbronionych i prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego, lekceważenie przez pracodawców przepisów prawa pracy, spiętrzenie obowiązków wynikających z zatrudniania większości pracowników młodocianych z początkiem roku szkolnego i związanymi z tym czynnościami zmierzającymi do uzyskania refundacji kosztów wynagrodzeń i składek ZUS, znaczną rotację pracowników młodocianych, którzy często po kilku tygodniach rezygnują z praktyk, co naraża pracodawców na koszty związane z przygotowaniem ich do pracy; niezrozumienie przez pracodawców charakteru zawieranych z młodocianymi umów w celu przygotowania zawodowego, powodujące nie traktowanie ich jako pracowników, traktowanie przez pracodawców części obowiązków, wynikających z przepisów prawa pracy jako zbędnej i nieuzasadnionej formalności, co w szczególności dotyczy obowiązku prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych w małych firmach, zatrudniających 1 – 2 osoby w celu przygotowania zawodowego, brak bądź utrudniony kontakt z przedstawicielami ustawowymi młodocianych jest również wymieniany jako przyczyna nieterminowego potwierdzania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, gdyż w większości wypadków młodociani zabierają umowy do domu w celu ich podpisania, odnoszą je do firmy zatrudniającej w następnym tygodniu praktyk, przeważnie podpisane z datą poprzedzającą dzień odniesienia umowy do pracodawcy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy zastosowali:

- 51 decyzji dotyczących młodocianych, w tym 18 podlegających natychmiastowemu wykonaniu,
- 262 wnioski dotyczące młodocianych,
- 11 mandatów karnych w odniesieniu do 17 wykroczeń,
- 2 wnioski o ukaranie do sądów karnych w odniesieniu do 2 wykroczeń,
- 4 środki oddziaływania wychowawczego w odniesieniu do 6 wykroczeń.

Niewielka liczba decyzji, dotyczących bezpośrednio pracowników młodocianych, nie obrazuje w żadnym stopniu stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie warunków pracy u pracodawców, zatrudniających młodocianych. O powyższym świadczy liczba środków prawnych, zastosowanych w odniesieniu do pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i innych zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Poruszane w nich zagadnienia dotyczą w równym stopniu pracowników pełnoletnich, jak i młodocianych.

Najliczniejszą grupę zaleceń, wydanych po kontrolach dotyczących ochrony pracy młodocianych stanowiły regulacje dotyczące wykazów prac wzbronionych młodocianym oraz wykazów prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego (42 zalecenia), obejmujące łącznie oba rodzaje wykazów, zalecenia dotyczące oceny ryzyka zawodowego (33 zalecenia), przy czym w tej liczbie ujęto zarówno decyzje,

dotyczące dokonania oceny ryzyka zawodowego i zapoznania pracowników z oceną, jak też wnioski, dotyczące uzupełnienia oceny, w tym uwzględnienia w ocenie dodatkowych kryteriów, wynikających z młodego wieku i braku doświadczenia zawodowego młodocianych oraz wnioski dotyczące zapoznania z oceną ryzyka zawodowego przedstawicieli ustawowych młodocianych.

Podobnie jak w latach poprzednich, duża liczba stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła ewidencji pracowników młodocianych (w tym zakresie wydano 24 środki prawne). Choć obowiązek jej prowadzenia wynika z przepisów Kodeksu pracy, wielu pracodawców go nie dopełnia, nie widząc żadnej potrzeby jej prowadzenia.

Ogólnie liczba wydanych środków prawnych jest mniejsza od wydanej w roku poprzednim (przy porównywalnej liczbie kontroli). Może to wynikać z faktu, iż znaczna część pracodawców była już kontrolowana przez PIP, co skutkuje zwiększeniem ich świadomości w zakresie obowiązku przestrzegania przepisów o ochronie pracy młodocianych.

Po przeprowadzonych kontrolach nie wydawano zaleceń dotyczących zatrudniania młodocianych w celu innym, niż przygotowanie zawodowe. Ta forma zatrudnienia nadal nie zyskała popularności i pojawia się sporadycznie w okresie letnim. Nawet w przypadku przedsiębiorców, którzy zwrócili się do PIP z wnioskiem o zatwierdzenie wykazu prac lekkich w większości przypadków zatrudniali oni młodocianych na podstawie umów cywilnoprawnych.

W czasie przeprowadzonych kontroli stwierdzono łącznie 36 wykroczeń, zakwalifikowanych jako dotyczące pracowników młodocianych. Największa liczba wykroczeń dotyczyła braku badań lekarskich profilaktycznych (12 wykroczeń), w większości przypadków wstępnych badań lekarskich. Stosunkowo liczną grupę wykroczeń stanowiły nieprawidłowości dotyczące czasu pracy młodocianych (6 wykroczeń), wśród których ujęto wykroczenia wynikające z ujawnionych przypadków pracy młodocianych w godzinach nadliczbowych.

Liczba nieprawidłowości, ujawnionych w czasie kontroli wskazuje na konieczność dalszego systematycznego prowadzenia kontroli w zakresie ochrony pracy młodocianych.

W ogólnie dostępnych źródłach informacji o przedsiębiorcach brak jest możliwości wyodrębnienia zatrudniających młodocianych, wobec powyższego zachodzi obawa, że część z tych przedsiębiorców pozostaje nie kontrolowana. Wskazane wydaje się podjęcie działań zmierzających do uzyskania informacji o pracodawcach zatrudniających młodocianych poprzez współpracę z OHP bądź szkołami zawodowymi.

Rozpowszechnienie wiedzy o przepisach prawa pracy, dotyczących ochrony pracy młodocianych, niewątpliwie mogłoby przyczynić się do poprawy praworządności w tym zakresie. Wskazane byłoby wprowadzenie działań prewencyjnych na zasadach zbliżonych do programu „Zdobądź dyplom PIP”, który umożliwiłby pracodawcom, zatrudniającym młodocianych, udział w szkoleniach i otrzymanie materiałów oraz audyt, co w sposób znaczący mogłoby zmniejszyć liczbę występujących przy zatrudnianiu młodocianych nieprawidłowości.

5. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

W 2010 r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili 57 kontroli w zakresie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Skontrolowani pracodawcy zatrudniali w sumie 2724 pracowników, w tym 1465 kobiet.

Spośród skontrolowanych pracodawców nieprawidłowości, dotyczące omawianego tematu, stwierdzono w 9 przypadkach.

W 7 przypadkach nieprawidłowości polegały wyłącznie na braku wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, bądź na niepełnych lub nieaktualnych zapisach w powyższych wykazach.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

1. Według pracodawców przepisy dotyczące uprawnień pracowników związanych z ochroną rodzicielstwa naruszano z powodu nieznamości przepisów prawa pracy.
2. Według inspektorów pracy naruszanie uprawnień pracowników związanych z ochroną rodzicielstwa można podzielić na dwie zasadnicze grupy. Z jednej strony przepisy naruszano z powodu nieznamości przepisów prawa pracy, z drugiej strony ze względu na złą wolę pracodawców.

Do pierwszej grupy zaliczamy nie opracowanie wykazu pracy szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia kobiet, udzielenie urlopu wychowawczego pracownicy w innym terminie niż wnioskowany i złożenie wypowiedzenia pracownicy po złożeniu przez nią wniosku o urlop wychowawczy.

Do drugiej grupy zaliczamy wykorzystywanie przez pracodawcę sytuacji osobistej pracowników zmuszając ich do pracy w wymiarze innym niż określony w umowie o pracę i wyższym niż dopuszczalny dla kobiet w ciąży oraz godzinach nadliczbowych mających charakter stały.

Efekty działań podjętych w celu wyeliminowania nieprawidłowości

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 9 wystąpień zawierających 12 wniosków, z których 9 zostało wykonanych. Liczba zaleceń pokontrolnych zmniejszyła się w stosunku do roku 2009. Wymiernym efektem kontroli inspektorów pracy było cofnięcie wypowiedzenia złożonego kobiecie składającej wniosek o urlop wychowawczy oraz udzielenie urlopów wychowawczych pracownicom w terminach przez nie wskazanych.

Wnioski końcowe i podsumowanie.

Rutynowe kontrole przeprowadzane w ramach omawianego tematu praktycznie nie wykazują naruszeń przepisów prawa pracy. W ostatnich latach liczba skarg pracowniczych utrzymuje się mniej więcej na tym samym poziomie. W roku 2010 zanotowano 21 skarg dotyczących zagadnień związanych z ochroną rodzicielstwa. Kontrole przeprowadzone w związku ze skargami potwierdziły zasadność 8 zarzutów, 2 skargi nie zostały jeszcze rozpatrzone, pozostałych 11 uznano za bezzasadne.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami, w ramach tematu przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, inspektorzy pracy zastosowali dwa wnioski wychowawcze.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały, że w roku 2010 13 pracowników skorzystało z urlopów ojcowskich. Jak widać mężczyźni zaczynają korzystać z przysługujących im uprawnień, choć na razie w zakładach dużych, z tradycjami. Nie stwierdzono natomiast przypadków wykorzystywania przez mężczyzn części urlopu macierzyńskiego.

6. Przestrzeganie przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gastronomiczną

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli zakłady, w których zgodnie z posiadanymi informacjami prowadzona jest działalność gastronomiczna w różnym zakresie.

Inspektorzy pracy dokonywali oceny przestrzegania przepisów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przeglądu obiektów i pomieszczeń pracy oraz zajmowali się prawną ochroną pracy.

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsk przeprowadzono 57 kontroli przedmiotowym temacie u 56 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 606 osób, w tym w ramach stosunku pracy – 443 osoby. W ramach umów cywilno-prawnych świadczyło pracę 104 osoby, natomiast w ramach samozatrudnienia 3 osoby.

W kontrolowanych zakładach świadczył pracę 1 cudzoziemiec.

Czterdzieści dwie kontrole dotyczyły zakładów, w których podstawową formą działalności według PKD są restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne, cztery kontrole dotyczyły hoteli i podobnych obiektów zakwaterowania, pięć kontroli dotyczyło zakładów zajmujących się według PKD przygotowaniem i podawaniem napojów, po jednej kontroli przeprowadzono w zakładach zajmujących się według PKD produkcją lodów, wykonywaniem instalacji elektrycznych, sprzedażą detaliczną prowadzoną przez domy sprzedaży wysyłkowej lub internetowej, sprzedażą hurtową pozostałej żywności, wyłączając ryby, skorupiaki i mięczaki oraz wynajmem i dzierżawą samochodów osobowych i furgonetek.

W wyniku kontroli stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości:

- niewłaściwy stan techniczny elementów obiektów i pomieszczeń pracy,
- brak zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych,
- brak oceny ryzyka zawodowego,
- brak lub nieodpowiednie postanowienia instrukcji w sprawie zasad bezpiecznego postępowania przy ręcznych pracach transportowych,
- brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania,
- brak wymaganych szkoleń z dziedziny bhp pracodawców i pracowników,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania prac na danym stanowisku,
- nieprowadzenie lub nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych,
- nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie indywidualnych kart ewidencji czasu pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

- nieznanostwo obowiązujących przepisów, wynikająca między innymi z częstotliwości zachodzących zmian w aktach prawnych oraz z niskiego poziomu szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców,
- lekceważenie lub niedostateczne zaangażowanie pracodawców w wypełnianie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy,
- niewłaściwa organizacja pracy,
- słaba kondycja finansowa wielu przedsiębiorców,
- brak szczegółowego określenia obowiązków pracowników (małe doświadczenie pracodawców w zarządzaniu ludźmi),
- brak chęci ewidencjonowania rzeczywistego czasu pracy pracowników w związku z dążeniem do obniżenia kosztów pracy,

- dążenie wszelkimi sposobami do obniżenia kosztów prowadzenia działalności,
- słaba znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy powoduje często nieprzeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego dla stanowisk, na których nie występują znaczące zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku oraz bez szkoleń wstępnych z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy;
wynika to często z niechęci pracodawców do ponoszenia wydatków w sytuacji, w której nie wiadomo czy pracownik będzie zatrudniony na dłuższy okres.

Zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 86 decyzji nakazowych oraz skierowali 27 wystąpień, zawierających 152 wniosków.

Inspektorzy pracy w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami nałożyli na pracodawców 6 mandatów karnych kredytowanych na łączną kwotę 6.700 zł. Ponadto skierowano do Sądu cztery wnioski o ukaranie. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wobec sprawców wykroczeń inspektorzy pracy 3 razy zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Podsumowanie

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli spotykali się z sytuacjami, że pracodawcy nie byli zorientowani w podstawowych obowiązkach ciążyących na nich w zakresie prawa pracy. Takie przypadki zdarzały się między innymi u pracodawców legitymujących się zaświadczeniami potwierdzającymi odbycie szkolenia z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców. U pracodawców uprzednio kontrolowanych odnotowywano mniejszą ilość uchybień niż u pracodawców kontrolowanych po raz pierwszy.

Analiza okazanych dokumentów wykazała, że wielu kontrolowanych pracodawców nie wypełnia nawet podstawowych obowiązków wobec pracowników wynikających z obowiązujących przepisów prawa pracy. Duża ilość aktów prawnych oraz ich częste zmiany powodują, iż pracodawcy nie są w stanie na bieżąco się z nimi zapoznawać.

Pracodawcy nie zapewniają odpowiedniego stanu z dziedziny prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy z uwagi na brak środków finansowych niezbędnych do realizacji wszystkich obowiązków wynikających z wykonywanych przez nich zadań. Pracodawcy często nie posiadają osób zatrudnionych na stanowiskach kadrowców i pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bardzo często obowiązki pracownika kadr wykonują w ramach dodatkowych obowiązków biura rachunkowe, z którymi pracodawca ma zawartą umowę cywilnoprawną. Natomiast obowiązki z zakresu służby bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawcy zlecają specjalistą spoza zakładu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

Specjaliści wykonujący zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy u danego pracodawcy ograniczają się często do poddawania pracowników wymaganym szkoleniom z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy (często ograniczają się do wypisania zaświadczeń potwierdzających ukończenia danego szkolenia z dziedziny bhp) oraz do przeprowadzenia i opracowywania dokumentacji ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy występujących w przedsiębiorstwie.

7. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego

Placówki wielkopowierzchniowe

W 2010 roku w Okręgu Gdańsk inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 15 kontroli placówek wielko powierzchniowych u 13 pracodawców, zatrudniających łącznie 1009 pracowników.

Wydano łącznie 73 decyzje nakazowe, z których 63 zostały wykonane. Nie było decyzji wstrzymujących pracę ani kierujących pracowników do innych prac, nie było również decyzji płacowych.

Skierowano 11 wystąpień, zawierających łącznie 50 wniosków. W wyniku ich realizacji wypłacono kwotę 669,28 zł.

Nałożono 3 mandaty karne na kwotę 4.700 zł oraz zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Zdaniem kontrolujących, stan przestrzegania przepisów prawa w marketach poprawia się z roku na rok. Dzięki stałemu nadzorowi i systematycznie prowadzonym kontrolom, pracodawcy wyeliminowali większość nieprawidłowości dotyczących niewypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (nieprawidłowości dotyczą tylko 2 marketów należących do tej samej sieci).

Zdecydowaną poprawę odnotowano w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach.

Nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących oceny ryzyka zawodowego, dopuszczania do pracy pracowników bez aktualnych badań lekarskich, tylko w stosunku do jednego pracownika naruszono termin okresowego szkolenia bhp.

Inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprzestrzegania norm w zakresie przemieszczania towarów, wiąże się to z wyposażeniem marketów w wózki elektryczne oraz z większą świadomością osób kierujących i samych pracowników.

Część pracodawców brała udział w prowadzonej przez PIP kampanii „Mniej dźwigaj”, co wydaje się mieć pozytywny wpływ na pracowników handlu, o czym niejednokrotnie inspektorzy pracy byli informowani w czasie kontroli.

Natomiast nadal nie jest rozwiązany problem zastawiania dróg transportowych, a także składowania towarów w sposób zagrażający bezpieczeństwu pracujących osób. Nie odnotowano składowania towarów w sposób zagrażający bezpieczeństwu kupujących.

W placówkach wielkopowierzchniowych nie odnotowano dopuszczania do pracy pracowników bez aktualnych badań lekarskich i wstępnych szkoleń bhp. Dokonano oceny ryzyka zawodowego wiążącego się z wykonywaną pracą.

Zdaniem inspektorów pracy prowadzących kontrole, korzystne zmiany są widoczne w dużych sieciach handlowych, w których zatrudniona jest duża liczba pracowników. Sieciom tym zależy na dobrym wizerunku, dlatego dokładają starań w celu dostosowania warunków pracy do stanu zgodnego z przepisami.

W małych placówkach handlowych jest jeszcze dużo do zrobienia. Inspektorzy pracy wyrażają nadzieję, że za ich pośrednictwem pracodawcy działający w małych placówkach handlowych zmienią nastawienie i będą przestrzegać przepisy prawa pracy.

Inne placówki handlowe

Liczba skontrolowanych pracodawców: 34, liczba zatrudnionych pracowników: 187, w tym kobiet: 159, młodocianych: 6.

Wśród kontrolowanych pracodawców 8 było kontrolowanych w ramach omawianego tematu w latach 2007 - 2008, pozostałych 12 pracodawców było kontrolowanych po raz pierwszy.

Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu była w 2010 roku wyjątkowo duża. Tylko 5 spośród 34 kontroli przeprowadzonych było wskutek skarg.

Jak wskazuje praktyka, dokumentacja, jaką przedkładają podczas kontroli pracodawcy prowadzący działalność handlową w małych placówkach, nie odzwierciedla stanu faktycznego. W większości przypadków dokumentacja pracownicza prowadzona jest w biurach rachunkowych, których pracownicy nie weryfikują otrzymywanych dokumentów. Nie ma praktyki weryfikowania harmonogramów pracy z listami obecności. Z kolei obowiązujące przepisy nie nakładają na pracodawców obowiązku przechowywania harmonogramów pracy. Skutkiem tego jest brak możliwości sprawdzenia czy przestrzegany jest przepis o dobie pracowniczej, a także czy udzielany jest pracownikom co najmniej 11 godzinny odpoczynek dobowy. Tylko w stosunku do 7 pracowników na 111 zbadanych stwierdzono naruszenie przepisu dotyczącego doby pracowniczej, a w 3 przypadkach na 140 badanych nie zapewniono 11 godzinnego odpoczynku dobowego, zdaniem piszącej opracowanie liczba ta jest zaniżona. W 7 przypadkach na 168 zbadanych stwierdzono brak wypłaty wynagrodzenia w terminie. Pracownicy skarżą się, że otrzymują wynagrodzenie za pracę w ratach, natomiast nie jest to nigdzie ewidencjonowane, na listach płac nie podaje się daty odbioru wynagrodzenia, a w małych placówkach praktyką są raczej wypłaty w gotówce, nie na konta bankowe. Oddzielnym problemem, stanowiącym znaną powszechnie „tajemnicę”, jest częste zjawisko sporządzania list płac z kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego naliczane są i przekazywane składki ZUS oraz podatki, natomiast wypłacania wyższej kwoty wynagrodzenia. Pracownicy, dopóki pracują, zgadzają się na powyższe rozwiązanie, w chwili, gdy zostaje rozwiązany stosunek pracy, problem się pojawia. Wtedy byli już pracownicy oczekują od Państwowej Inspekcji Pracy, że wyegzekwuje od pracodawcy należną ich zdaniem część wynagrodzenia. Jednak w takiej sytuacji inspektor pracy jest bezradny.

Tu zaznacza się „przewaga” pracowników zatrudnionych przez duże sieci handlowe nad pracownikami zatrudnionymi przez małych pracodawców – w hipermarketach dokumentacja dotycząca czasu pracy i wynagrodzeń jest czytelna, istnieje możliwość sprawdzenia nawet 3 lata wstecz, jak wyglądał czas pracy i wynagrodzenia poszczególnych pracowników. W małym sklepie nie tylko brakuje dokumentów, ale istnieje duże prawdopodobieństwo, że istniejąca dokumentacja nie stanowi odzwierciedlenia stanu faktycznego. W większości przypadków inspektorzy pracy podczas kontroli nie stwierdzają wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz nie stwierdzają wypłaty wynagrodzenia za pracę w kwocie niższej niż minimalne.

Podsumowanie

Naruszenia stwierdzone podczas kontroli wynikały z nieznaności przepisów, lub braku przekonania o obowiązku stosowania przepisów.

Zaniedbania w dziedzinie bhp pracodawcy tłumaczą trudną sytuacją finansową, brakiem dochodów z prowadzonej działalności, koniecznością skupienia się na działalności handlowej. Budynek, w których usytuowane są sklepy w dużej części są obiektami starymi, wymagającymi dostosowania do obecnie obowiązujących przepisów, pracodawcy

sukcesywnie prowadzą remonty i wyposażają sklepy w sprzęt i urządzenia niezbędne do prawidłowego i zgodnego z prawem funkcjonowania placówek.

Według inspektorów pracy pracodawcy często mają nadzieję, że kontrole inspekcji pracy ich ominą, a jak sytuacja materialna się poprawi, to doprowadzą wszystko do stanu zgodnego z przepisami. Świadczy o tym fakt, iż wcześniej kontrolowani pracodawcy nie wystrzegali się nieprawidłowości.

Zdaniem inspektorów pracy niezbędne jest kontynuowanie kontroli w placówkach handlu detalicznego z uwagi na potrzebę uświadamiania małych przedsiębiorców o konieczności przestrzegania przepisów prawa pracy.

Z punktu widzenia inspektorów pracy należałoby podjąć działania legislacyjne mające na celu wdrożenie pracodawców do pełniejszego stosowania prawa, nie omijania go. Szczególny nacisk należy położyć na zagadnienia czasu pracy i wynagrodzeń. Należałoby również poszerzyć wiedzę pracodawców o prawidłowej treści umów o pracę, świadectw pracy, ale i o zachowaniu przesłanek formalnych przy rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż stan praworządności w małych placówkach handlu detalicznego od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

Mimo obowiązku powierzania wykonywania zadań służby bhp 8 pracodawców nie wykonało tego obowiązku, również 8 pracodawców nie odbyło wymaganego okresowego szkolenia w dziedzinie bhp. Stwierdzono dopuszczanie 24 spośród 176 sprawdzonych pracowników bez wstępnego szkolenia bhp, 10 pracowników dopuszczono do pracy bez wymaganych badań lekarskich.

Mimo prowadzenia od wielu lat kontroli placówek handlowych, nadal stwierdza się często naruszenie prawa pracy. Pracodawcy mając nadzieję na uniknięcie kontroli często lekceważą nawet obowiązek zapewnienia badań lekarskich, szkoleń bhp czy dostarczenia pracownikom odzieży roboczej. W 2010 roku, w związku z kryzysem i trudną sytuacją finansową wielu pracodawców, inspektorzy pracy zastosowali mniej dotkliwe kary pieniężne. Kontrole będą kontynuowane, aby pracodawcy wiedzieli, że nie można wszystkich zaniedbań tłumaczyć kryzysem.

8. Funkcjonowanie ustaw antykryzysowych

W ramach realizacji omawianego tematu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 32 kontrole u 30 pracodawców.

W skontrolowanych jednostkach pracę wykonywało łącznie 7336 osób w tym:

- 6658 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- 653 osób na podstawie umów cywilno-prawnych,

W ramach stosunku pracy w skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło 3469 kobiet, 773 osób niepełnosprawnych.

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy zastosowali 14 wystąpień zawierających 25 wniosków, 2 środki wychowawcze, 2 mandaty na kwotę ogółem 4000 zł, 1 wniosek do sądu.

Inspektorzy pracy w trakcie przeprowadzonych kontroli udzielili 134 porady prawne, których tematyka dotyczyła zagadnień ujętych w ustawie z dnia 01.07.2009r. o łagodzeniu skutków

kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców oraz 44 porady z zakresu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, 4 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych w ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy stwierdzili zastosowanie przez podmioty kontrolowane następujących odstępstw od obowiązujących przepisów kodeksu pracy, które dopuszczono do stosowania przepisami ustawy z dn. 01.09.2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców dotyczących:

- zasad i trybu wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego,
- ustalania harmonogramów w przedłużonym okresie rozliczeniowym,
- wprowadzenia indywidualnych rozkładów czasu pracy i przestrzegania w związku z tym odpoczynku dobowego i średniotygodniowego,
- obniżenia wymiaru czasu pracy.

W powyższym zakresie inspektorzy pracy, w poszczególnych jednostkach stwierdzili np. następujące nieprawidłowości.

- przypadki naruszania prawa pracowników do jedenastogodzinnego odpoczynku dobowego,
- przypadki pracy w cztero kolejno po sobie następujące niedziele,
- zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- przypadki niezapewnienia przez pracodawcę 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego przy zapewnieniu skróconego 24 godzinnego odpoczynku tygodniowego,
- przypadek pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia 35 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy, bez wniosku pracownika niepełnosprawnego i zgody uprawnionego lekarza,
- nieliczne przypadki nieprawidłowości dotyczących przedłużenia okresu rozliczeniowego na okres nieprzekraczający 12 m-cy, czy też dotyczące trybu wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego.

W wyniku przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić fakt, iż najczęstszą nieprawidłowością w zakresie czasu pracy jest nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy odnośnie niezapewnienia 11 odpoczynku dobowego, 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego przy zapewnieniu skróconego 24 godzinnego odpoczynku tygodniowego oraz zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Pomimo przeprowadzonej szerokiej akcji informacyjnej w zakresie upowszechniania wiedzy na temat „pakietu antykryzysowego”, w tym przepisów „ustawy antykryzysowej” należy zauważyć niewielkie zainteresowanie przedsiębiorców – pracodawców wykorzystaniem pełnego pakietu możliwości zawartych w „ustawie antykryzysowej”.

VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

Analiza wyników 1474 kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzonych w 2010 roku pozwala na stwierdzenie, że najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to:

- brak lub nieterminowe zgłaszanie pracowników (zleceniobiorców) do ubezpieczenia społecznego,
- nieopłacanie składek na Fundusz Pracy w przewidzianym terminie,
- brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę,
- ze względu na ilość osób, których nieprawidłowość ta dotyczyła wymienić należy również stwierdzenie niezgodności rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy (umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę),

Biorąc pod uwagę dane uzyskane w toku kontroli przeprowadzonych w 2010 roku należy stwierdzić, że zakres tematyczny nieprawidłowości jest tożsamy z obserwacjami dotyczącym kontroli przeprowadzonych w latach 2008 - 2009 roku. Nie zaobserwowano nowych tendencji w poszczególnych zagadnieniach jak i w branżach i zawodach.

Nadal pod względem skali nieprawidłowości dominują pracodawcy z sekcji PKD: „handel i naprawy”, „budownictwo”, „przetwórstwo” oraz „hotele i restauracje”. Biorąc pod uwagę powyższe celowe wydaje się skupienie działań kontrolnych na tych branżach w 2011 roku, z uwzględnieniem specyfiki sezonowości wykonywania niektórych prac.

Przyczyny nieprawidłowości

Rzeczywiste lub domniemane skutki kryzysu ekonomicznego, który rozpoczął się pod koniec 2008 roku pogłębiły u pracodawców tendencje do ograniczania kosztów pracy, głównie przez redukcję osobowych kosztów pracy. Oszczędności generowane są przez: nieopłacone składki na ubezpieczenie społeczne (zleceniobiorcy i pracownicy), zminimalizowanie kosztów pracowniczych (wynagrodzenie za urlop, wynagrodzenie za okres choroby, np. koszty badań i szkoleń bhp). Takim stanowi rzeczy w 2010 roku sprzyjał brak zmian w ustawodawstwie z zakresu legalności zatrudnienia. Utrzymywanie zapisów kodeksu pracy stwarzających możliwość powierzenia pracy przed zawarciem umowy o pracę na piśmie i zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego jest również istotną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości.

Przyczyny naruszeń przepisów kodeksu pracy w zakresie nawiązania stosunku pracy (pisemne zawieranie umów o pracę) oraz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w ocenie inspektorów pracy to:

- Świadome działania pracodawców w celu obniżenia kosztów prowadzenia działalności, akceptowane przez pracowników otrzymujących wynagrodzenie poza oficjalnym obiegiem finansowym. Dopiero w przypadku konfliktu z pracodawcą np. na tle wysokości tego wynagrodzenia lub terminowości jego wypłaty, osoby świadczące pracę bez zawarcia umowy zwracają się o interwencję do organów Państwowej Inspekcji Pracy (często w formie anonimowej).
- Mnogość ciążących na pracodawcach obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników (badania lekarskie, szkolenie bhp, zgłoszenie do ZUS, kompletowanie dokumentów osobowych oraz „prawa pracownicze”).

- Zatrudnianie osób „na czarno” lub w ramach umowy cywilnoprawnej przez tzw. okres próby, jako forma zabezpieczenia się pracodawców przed ponoszeniem wstępnych kosztów zatrudnienia.
- Zdecydowanie rzadszy powód powstawania opisanych nieprawidłowości to nieznanomość przepisów czy też niedopatrzania w realizacji ciężących na pracodawcach obowiązków.

Pracodawcy, jako przyczynę naruszeń przepisów kodeksu pracy w opisywanym zakresie najczęściej podają znaczne obciążenia finansowe i organizacyjne wiążące się z „legalnym” zatrudnieniem pracownika na podstawie stosunku pracy.

Przyczyny naruszeń przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w ocenie kontrolujących, to:

- Nieświadomość obowiązku ciężącego na pracowniku (lub zleceniobiorcy) polegającego na konieczności zgłoszenia do Powiatowego Urzędu Pracy faktu podjęcia zatrudnienia zwłaszcza w sytuacji, kiedy pracownik był zarejestrowany jako bezrobotny bez prawa do zasiłku.
- Chęć pobierania zarówno wynagrodzenia za pracę jak i zasiłku dla osób bezrobotnych w sytuacji, kiedy osoba wykonująca pracę była zarejestrowana, jako bezrobotny z prawem do zasiłku.
- Obawa i niepewna sytuacja osób pracujących „na czarno” powstrzymywała je przed zgłoszeniem do Powiatowego Urzędu Pracy faktu podjęcia zatrudnienia.
- Nieopłacenie lub nieterminowe opłacenia składek na Fundusz Pracy wynikały głównie z problemów finansowych pracodawców.

Działania podjęte przez inspektorów pracy.

Specyfika kontroli w zakresie legalności zatrudnienia powodowała, że część kontroli przeprowadzonych w 2010 roku prowadzona była w asyście funkcjonariuszy Policji lub przy udziale funkcjonariuszy Straży Granicznej. Współpracę z tymi organami, ich zaangażowanie oraz gotowość do wspólnych działań należy ocenić bardzo wysoko. Szczególne dowody uznania należą się Funkcjonariuszom Straży Granicznej z Władysławowa i Krynicy Morskiej, którzy znacznie przyczynili się do sprawnego przeprowadzenia kontroli legalności zatrudnienia w okresie wakacyjnym w miejscowościach „pasa nadmorskiego” oraz kontroli jednostek pływających po polskich wodach terytorialnych, gdzie były prowadzone wspólnie kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

W 2010r. Okręgowy Inspektor Pracy skierował do starostów (lub prezydentów miast) 35 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach z zakresu legalności zatrudnienia. W 32 przypadkach uzyskano informacje o podjętych działaniach – zostały one zamieszczone w poniższej tabeli. Należy zauważyć znaczący wzrost zaangażowania organów samorządowych w przekazywaniu informacji zwrotnej. Niemniej informacja zwrotna często jest pozbawiona kwoty nienależnie wypłaconych zasiłków i świadczeń, które będą odzyskiwane, zamiast tego podawany jest czasookres niesłusznie wypłacanego świadczenia. Powiatowe urzędy pracy w zakresie pozbawiania statusu bezrobotnego osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową skreślają taką osobę z rejestru bezrobotnych w przypadku, gdy bezrobotny, w wyniku rozpoczęcia kontroli przez inspektora pracy, „szybciej” od inspektora pracy zgłosi fakt podjęcia pracy (uniknięcie procedury związanej z wydaniem decyzji o pozbawieniu statusu osoby bezrobotnej). W powyższych przypadkach osoby te zostały ujęte w poniższym zestawieniu tabelarycznym.

Rok 2010 był kolejnym rokiem bezproblemowej współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy województwa pomorskiego w zakresie telefonicznego uzyskiwania informacji o figurowaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy oraz szybkiego potwierdzania na piśmie tego faktu.

Efekty działań kontrolnych

Wyszczególnienie		Ilość	Wartość (zł)
1	Legalizacja zatrudnienia ogółem	W czasie kontroli - 540 W wyniku wniosków pokontrolnych 246 Ogółem 786 osób	X
2	2a - w tym potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	W czasie kontroli 290 W wyniku wniosków pokontrolnych 73 Ogółem 363 osób	X
	2b – zawarcie umowy o pracę (potwierdzenie zawarcia stosunku pracy) w miejsce umowy cywilnoprawnej)	W czasie kontroli 89 W wyniku wniosków pokontrolnych 138 Ogółem 227 osób	X
	2c – zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	W czasie kontroli 393 W wyniku wniosków pokontrolnych i informacji z ZUS 35 Ogółem 426 osób	X
3	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 1777 osób, w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych łącznie w stosunku do 344 osób Ogółem 2121: osób	W toku kontroli w kwocie 102587.00 zł W wyniku realizacji wniosków pokontrolnych w kwocie 22157.00 zł Ogółem 124744.00zł
4	Opłacone zaległe składki na ubezpieczenie społeczne	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 1044 osób,	W toku kontroli w kwocie 230779.00zł
5	Decyzje o pozbawieniu statusu bezrobotnego	42	X
6	- w tym bezrobotnego z prawem do zasiłku	7	X
7	Zwroty nienależnie pobranych zasiłków, świadczeń itp.	22	1973,72 zł
8	Ogółem	X	357496,72 zł

Podsumowanie i wnioski

Zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest ogólnie znany i niezmienny, od co najmniej trzech ostatnich lat.

W 2010 roku wystąpiło kilka przypadków niemożności przeprowadzenia lub zakończenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Niemożność wykonania czynności kontrolnych była spowodowana głównie z powodu utrudniania działalności inspektorowi pracy przez podmioty kontrolowane, co przejawiało się niestawianiem się na wezwania inspektora pracy i tym samym uniemożliwiała kontrolującemu zapoznanie się z niezbędną dokumentacją związaną z prowadzoną działalnością. Niemożność przeprowadzenia kontroli związana była często ze skargami osób zatrudnionych bez jakiegokolwiek formy pisemnej, gdy praca świadczona była na rzecz nieznanymi im z nazwy i adresu podmiotów. Skargi te były w większości przypadków kierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kilka tygodni po ustaniu świadczenia pracy, co praktycznie uniemożliwiała przeprowadzenie kontroli, gdyż mimo intensywnych prób (z których część zakończyła się powodzeniem) dotarcia do podmiotu, który miał być objęty kontrolą (np. po znanym jedynie nr telefonu, lub miejscu prowadzenia budowy) okazywało się, że osoba zatrudniająca innych nielegalnie przeniósła się w inne nieznanie w danej chwili miejsce.

Wielokrotnie inspektorzy wskazywali, że do zwiększenia skuteczności działań kontrolnych w zakresie legalności zatrudnienia konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych tak w przepisach kodeksu pracy, jak i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- art. 29 par. 3 kodeksu pracy „pozwala” pracodawcy na potwierdzenie pracownikowi w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Po ustaleniu z pracownikiem, obie strony zgodnie oświadczają, że umowę zawarto „w dniu dzisiejszym, a pracownik otrzyma ją pod koniec dnia pracy”. Wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed podjęciem przez pracownika pracy znacznie poprawiłoby tak przestrzeganie tego obowiązku, jak i ułatwiłoby skuteczną kontrolę tego zjawiska.
- art. 36 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nakłada na pracodawcę obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia zatrudnienia pracownik w terminie 7 dni od powstania ubezpieczenia. Zmiana zapisu tej ustawy i wprowadzenia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia przed dopuszczeniem do pracy spowodowałoby zmniejszenie ilości osób nielegalnie zatrudnionych,
- w zakresie objęcia ubezpieczeniem społecznym należałoby objąć również osoby wykonujące pracę w oparciu o umowę o dzieło, co zapobiegałoby zawieraniu umów o dzieło w przypadkach, gdy jakiegokolwiek dzieło nie było wykonywane, ale pozwala to obniżyć koszty wykonywania pracy o składki na ubezpieczenie społeczne,
- niezbędna jest zmiana przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie umożliwiającym stosowanie przez inspektorów pracy postępowania mandatowego w przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów ustawy polegających np. na nieopłaceniu składek na Fundusz Pracy w niewielkich kwotach - kierowanie wniosku o ukaranie do Sądu Karnego i czas trwania postępowania wydaje się w wielu przypadkach niecelowe,
- kontrola przedsiębiorców wykonujących swoją działalność w strefie tzw. „pasa nadmorskiego” potwierdziła znane od lat zjawisko zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych osób pełnoletnich uczących się celem obniżenia kosztów prowadzonej działalności,

- stwierdzenie, w toku kontroli prowadzonej przez inspektorów Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej na jednostce pływającej w czasie jej pobytu na morzu, przypadku dwóch osób wykonujących pracę w charakterze wolontariuszy, mimo iż organizowanie rejsów połowowych jest działalnością odpłatną świadczoną na rzecz klientów zewnętrznych i jest działalnością gospodarczą prowadzoną przez podmiot kontrolowany zgodnie ze statutem fundacji,
- niezbędnym wydaje się zwiększenie współpracy z poszczególnymi inspektoratami ZUS w zakresie przepływu informacji zwrotnej dotyczącej zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę „na czarno”, ujawnionych w trakcie kontroli inspektora pracy; przykładem dobrej współpracy w tym zakresie jest praktyczna i skuteczna współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy umożliwiająca niezwłoczne uzyskiwanie informacji o figurowaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy oraz wyraźnie poprawiająca się współpraca z organami samorządu terytorialnego,
- ze względu na dobry odbiór przeprowadzonych pilotażowo wykładów na temat „Legalne formy zatrudnienia, pierwsza praca, przepisy prawa pracy” inspektorzy Sekcji Legalności Zatrudnienia nawiążą kontakt z wybranymi szkołami ponadgimnazjalnymi województwa pomorskiego i w przypadku zainteresowania uczniów tą tematyką przeprowadzą szkolenia w zakresie legalności zatrudnienia.

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

W 2010 r. przeprowadzono 128 kontroli, dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców u 122 pracodawców.

Kontrolom tym poddano podmioty, w których świadczyło pracę łącznie 702 cudzoziemców, w tym 568 cudzoziemców aktualnie wykonujących pracę (na ogólną liczbę 24.008 pracujących w powyższych podmiotach). Należy zauważyć, iż w grupie kontrolowanych uwzględniono 444 cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium RP, w tym 100 cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego.

W 2010 roku ujawniono 6 przypadków nielegalnego pobytu na terytorium RP.

Najczęściej spotykanym uchybieniem, był brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca – wykazano go w 10 kontrolach w stosunku do 18 cudzoziemców.

Inne wykryte przez inspektorów pracy naruszenia przepisów to np.:

- Wykonywanie pracy na innym stanowisku i na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – wykazano w 7 kontrolach w stosunku do 58 cudzoziemców.
- Wykonywanie przez cudzoziemca pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie – wykazano w 2 kontrolach w stosunku do 7 cudzoziemców.
- Niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – wykazano w 7 kontrolach w stosunku do 9 cudzoziemców.
- Niezawarcie umowy o pracę w formie pisemnej – wykazano w 5 kontrolach odnośnie 9 cudzoziemców.

- Niezawarcie wymaganej umowy cywilnoprawnej (w formie pisemnej – z cudzoziemcem, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę) – wykazano w 1 kontroli w stosunku do 2 cudzoziemców.
- Niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową – wykazano w 5 kontrolach w stosunku do 10 cudzoziemców.
- Zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową z uchybieniem terminu – wykazano w 9 kontrolach w stosunku do 54 cudzoziemców.
- Niezgłoszenie wymaganych i prawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy – wykazano w 4 kontrolach w stosunku do 14 cudzoziemców.
- Nieopłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – wykazano w 4 kontrolach w stosunku do 23 cudzoziemców.
- Opłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy z uchybieniem terminu – wykazano w 10 kontrolach w stosunku do 90 cudzoziemców.
- Nieuwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, dotyczących wysokości wynagrodzenia (nie może być niższe niż określone we wniosku) - wykazano w 5 kontrolach w stosunku do 32 cudzoziemców.
- Wypłacanie cudzoziemcom wynagrodzenia w wysokości niższej od określonej we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę – wykazano w 4 kontrolach w stosunku do 31 cudzoziemców.
- Nieinformowanie organu wydającego zezwolenie w przypadku niepodjęcia przez cudzoziemca wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia na pracę lub zakończenia wykonywania pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia – wykazano w 3 kontrolach w stosunku do 13 cudzoziemców.
- Nieinformowanie organu wydającego zezwolenie o powierzeniu wykonywania pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym – wykazano go w 1 kontroli w stosunku do 19 cudzoziemców.
- Nieudostępnianie dokumentów potwierdzających wypełnienie obowiązków określonych w art. 88h ust. 1 pkt 1-6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, sporządzonych w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski – wykazano w 2 kontrolach w stosunku do 3 cudzoziemców.

Najliczniejszą grupę spośród 82 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę stanowili obywatele Bangladeszu i Uzbekistanu po 19 osób, tj. 23,2%. Nie mniej liczną grupę nielegalnie wykonujących pracę, stanowili obywatele Ukrainy - 22% i Armenii - 12,2%. W dalszej kolejności największa liczba nielegalnie pracujących obcokrajowców pochodziła z następujących państw: Rosja – 6,1%, Chiny – 4,9%, Białoruś - 3,7% oraz Turcja i Wietnam po 2,4 %.

Ogółem wykazano nielegalną pracę obywateli 9 krajów, z czego 25, 7 % stanowili obywatele państw graniczących z Polską: Ukraina i Białoruś, które nie należą do Unii Europejskiej.

Przyczyną nielegalnego zatrudniania cudzoziemców jest chęć maksymalizacji zysków przez pracodawców, co prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to znacznie tańszej siły roboczej obcokrajowców. Ponadto, nastawieni wyłącznie na osiągnięcie doraźnego dochodu cudzoziemcy często nie są zainteresowani legalną pracą. Zauważalne jest zainteresowanie

cudzoziemców umowami cywilnoprawnymi, w celu unikania odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne, które ich zdaniem stanowią zbędne dla nich obciążenia finansowe.

Najistotniejszymi przyczynami nielegalnego zatrudniania cudzoziemców jest brak znajomości bądź niedostateczna znajomość obowiązujących w tym względzie regulacji prawnych. Przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców na terytorium RP, zarówno w ocenie pracodawców, jak i inspektorów pracy, nadal są zbyt skomplikowane i niespójne, a ponadto rozproszone po wielu aktach prawnych. Poza tym, istotnym czynnikiem utrudniającym poznanie, zwłaszcza zrozumienie powyższych regulacji prawnych przez obcokrajowców jest bariera językowa.

Informacja o działaniach podjętych w zakresie kontroli legalności zatrudnienia i przestrzegania praw pracowniczych cudzoziemców delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski przez pracodawców zagranicznych z siedzibą w krajach nienależących do obszaru UE/EOG.

W 2010 r. podczas przeprowadzania kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na terenie 7 podmiotów kontrolowanych przebywało łącznie 100 cudzoziemców delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski przez pracodawców zagranicznych z siedzibą w krajach nienależących do obszaru UE/EOG.

W dniu 8 listopada 2010r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki wraz z nadinspektorem pracy Markiem Rynkiewiczem - koordynatorem Sekcji Legalności Zatrudnienia spotkał się z dyrektorem Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku p. Bernardem Mathea oraz jego współpracownikami. Spotkanie dotyczyło bieżącej współpracy PUW i OIP w Gdańsku. Zaplanowano przeprowadzenie przez inspektorów pracy OIP w Gdańsku kontroli w zakresie zatrudniania cudzoziemców przez podmioty zagraniczne, które uzyskały dla swych pracowników zezwolenia typu C i D. Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku przekazał do OIP listę tych podmiotów.

W związku z powyższym Inspektorzy Pracy na przełomie listopada i grudnia 2010r. podjęli próby wszczęcia kontroli we wskazanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku podmiotach, które skończyły się niepowodzeniem. W ww. okresie we wskazanych podmiotach nie stwierdzono wykonywania prac przez cudzoziemców delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski przez pracodawców zagranicznych. Ustalono, że prace cudzoziemców delegowanych przez podmioty zagraniczne na rzecz wskazanych podmiotów będą kontynuowane w 2011 r.

Działania podjęte przez inspektorów pracy

Specyfika kontroli w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców powodowała, że część kontroli prowadzona była w asyście funkcjonariuszy Straży Granicznej. Na przełomie lipca i sierpnia 2010r. Inspektorzy Pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia przeprowadzili 28 kontroli legalności zatrudnienia w miejscowościach wypoczynkowych pasa nadmorskiego, z których 3 kontrole były prowadzone wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej.

Współpracę ze Strażą Graniczną, ich gotowość do wspólnych działań oraz zaangażowanie należy ocenić bardzo wysoko. Współpraca ze Strażą Graniczną przebiega, między innymi w ten sposób, że ww. organ, zgłasza propozycję wspólnej kontroli, a wyznaczony inspektor pracy bierze udział w czynnościach, zaplanowanych przez Straż Graniczną. Po zakończeniu kontroli inspektor pracy, na pisemny wniosek przekazuje organom Straży Granicznej dokumentację pokontrolną. Współpraca ze Strażą Graniczną owocuje wspólnymi kontrolami również na telefoniczne powiadomienie przez inspektora pracy, w przypadkach, gdy w toku

czynności kontrolnych przebywający na terenie jednostki kontrolowanej cudzoziemiec nie posiada przy sobie żadnych dokumentów. Wspólne kontrole przeprowadzane są również na wniosek Inspektora Pracy, zgłaszającego propozycję wspólnej kontroli.

W 2010 r. w związku ze stwierdzonymi uchybieniami w trakcie czynności kontrolnych skierowano do Wojewody 10 powiadomień o zakresie, tematyce i wynikach kontroli. Ponadto o wynikach kontroli dotyczących kompetencji danego organu poinformowano: Zakład Ubezpieczeń Społecznych w stosunku do 4 kontroli, a w 3 przypadkach Urząd Kontroli Skarbowej.

Współdziałanie z wybranymi organami, np. ze Strażą Graniczną, urzędami wojewódzkimi, ZUS, Policją czy Prokuraturą w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, przebiega bez zakłóceń.

Szkolenia

Wyznaczeni pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach dotyczących przedmiotowego tematu organizowanych przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Łącznie przeszkolono 6 inspektorów pracy.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku i funkcjonariusze Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku, na bieżąco współpracują w zakresie legalnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W dniu 24 września 2010r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku, inspektor pracy Izabela Struczyńska brała udział w konferencji z udziałem przedstawicieli: Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Powiatowych Urzędów Pracy, dotyczącej zatrudniania cudzoziemców spoza terenu Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

W dniach 9-10 listopada 2010 r. na wniosek Zastępcy Naczelnika Wydziału do Spraw Cudzoziemców Morskiego Straży Granicznej w Gdańsku, na terenie Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku, inspektor pracy Izabela Struczyńska przeprowadziła szkolenie dotyczące kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Podsumowanie i wnioski

Należy zauważyć, że w stosunku do roku 2009 wzrosła skala nielegalnego pobytu cudzoziemców na terytorium RP. Znacznie wzrosła też liczba cudzoziemców, którzy wykonywali pracę na innym stanowisku i na innych warunkach określonych w zezwoleniu na pracę. Można powiedzieć, że w Polsce odnotowuje się coraz więcej cudzoziemców zatrudnionych nielegalnie. Nielegalni pracownicy podejmują pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla krajowców, ze względu na niskie stawki wynagrodzenia, czy niski prestiż społeczny danego stanowiska. Cudzoziemcy podejmujący nielegalnie zatrudnienie, pochodzą głównie z Europy Wschodniej. Decydują się na pracę w Polsce między innymi ze względu na bliskość geograficzną, podobieństwo językowe ułatwiające komunikację. Polska nadal nie jest interesującym krajem dla wszystkich obywateli Europy Wschodniej. Wybierana jest raczej przez cudzoziemców mniej wykwalifikowanych, nieposiadających doświadczenia zawodowego. Niskie zarobki w porównaniu z krajami Europy Zachodniej, powodują, że Polska oceniana jest, jako mało atrakcyjny pod względem zatrudnienia kraj. Należy zwrócić również uwagę na fakt, że cudzoziemcy wolą pracować na umowę o dzieło celem ominięcia obciążenia ubezpieczeniem społecznym.

Odnotowuje się przypadki braku możliwości doręczenia pracodawcom upoważnień do kontroli. Pracodawcy nie odbierają upoważnień wysyłanych za pośrednictwem poczty. Inspektorzy pracy posiłkują się przy doręczeniu upoważnienia do kontroli za pośrednictwem funkcjonariuszy innych organów, np. Straży Granicznej.

Kontrola pracy wykonywanej przez cudzoziemców, często jest niemożliwa z uwagi na brak osoby reprezentującej pracodawcę, umocowanej do podpisania protokołu z kontroli. Znowelizowana z dniem 1 lutego 2009 r. ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 88c ust. 6 pkt 3, już na etapie składania wniosku o wydanie zezwolenia na pracę nakłada na pracodawcę zagranicznego obowiązek wskazania swojego przedstawiciela, upoważnionego do reprezentowania pracodawcy w trakcie kontroli.

Wskazane byłoby wprowadzenie przepisu, nakładającego na pracodawcę zagranicznego, wykonującego pracę na terenie Polski, obowiązku ustanowienia umocowanego prawnie pełnomocnika do reprezentowania jego interesów przed organami polskimi. Rozwiązanie takie umożliwiłoby skuteczne przeprowadzanie kontroli. Poza tym występują trudności z udostępnianiem żądanych dokumentów przez pracodawców. Kontrole przedłużają się z uwagi na konieczność tłumaczenia dokumentów na język polski.

Nadal wiele kontrowersji budzi sprawa oświadczeń rejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy. Oświadczenia nadal są zwykłą formą przekraczania granicy. Cudzoziemcy często świadczą pracę w innym miejscu i na innym stanowisku. Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zmianami) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. Nr 156, poz. 1116, z 2007 r. Nr 120, poz. 824, oraz z 2009 r. Nr 21, poz. 114) o nielegalnym zatrudnieniu mówimy wtedy, jeśli stwierdzamy pracę konkretnego cudzoziemca bez oświadczenia albo fakt, że pracuje u innego pracodawcy niż ten, który wystawił oświadczenie. Niestety luka w przepisach na temat oświadczeń sprawia, że nie ma podstaw prawnych do stwierdzenia, iż przedsiębiorca nie ma prawa wystawić np. 100 czy 500 oświadczeń, bo są to oświadczenia tylko o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, z którego to zamiaru może się wycofać, a zatem tak naprawdę nie ma on obowiązku zatrudnić takiego cudzoziemca.

Dopóki przepisy o oświadczeniach nie zostaną zlikwidowane albo przynajmniej uszczelnione, to od tej strony nie będzie można nic zrobić. Jedyną możliwością rozpatrywania problemu jest ewentualne podjęcie działań z punktu widzenia przepisów o wyłudzeniu wiz, organizowaniu przekraczania granicy, ułatwiania pobytu itp. – poprzez złożenie zawiadomienia do Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 264 §3 lub 264 lit. a ustawy Kodeks karny.

Istotnym problemem, pod względem interpretacyjnym jest uwzględnianie niezbędnych danych w zezwoleniach na pracę, dotyczących rodzaju umów i wysokości wynagrodzenia za pracę oraz ewentualnego ich kwestionowania w toku prowadzonego postępowania kontrolnego u pracodawcy w tym zakresie, np.: wskazywanie umów cywilnoprawnych w zezwoleniach, a pracodawca zatrudnia na podstawie umowy o pracę, wskutek czego inspektor pracy powinien taką umowę podważyć i potraktować, jako zawartą niezgodnie z warunkami wydanego zezwolenia. Należy również zwrócić uwagę na bardzo ważną kwestię, a mianowicie na umowę o dzieło, jako umowę rezultatu. W zezwoleniach na pracę w przypadku umów o dzieło wskazywane jest wynagrodzenie w określonej kwocie bez określenia okresu, którego dotyczy. Trudno w takiej sytuacji zinterpretować, czy mamy do czynienia z określeniem wysokości świadczenia za wykonanie konkretnego dzieła, czy też ze wskazaniem wynagrodzenia należnego za umowę o dzieło w określonej kwocie z uwzględnieniem okresu jej trwania, np. w odniesieniu do jednego miesiąca.

Ponadto Wojewoda wydaje zezwolenia na pracę na agencję zatrudnienia, a nie na pracodawcę użytkownika, który z reguły ma swoją siedzibę nawet w innej miejscowości lub województwie.

Natomiast w zakresie pożądanego działania ze strony innych organów wskazane byłoby umożliwienie dostępu do bazy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych oraz informacji na temat odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy.

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

W 2010r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, przeprowadzono 38 kontroli u 37 pracodawców. Do kontroli typowano przede wszystkim agencje, które prowadzą działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług:

- pośrednictwa pracy, polegających w szczególności na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- pracy tymczasowej.

Spośród skontrolowanych agencji:

- 19 agencji świadczyło usługi w zakresie pośrednictwa pracy na terytorium RP,
- 6 agencji świadczyło usługi w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą,
- 10 agencji świadczyło usługi w zakresie doradztwa personalnego,
- 7 agencji świadczyło usługi w zakresie poradnictwa zawodowego,
- 19 było agencjami pracy tymczasowej.

W kontrolowanych podmiotach zatrudnione były ogółem 3932 osoby, przy czym 1528 osób w ramach stosunku pracy, w tym: 885 kobiet, 1 młodociany oraz 66 osób niepełnosprawnych.

Część kontroli przeprowadzono na skutek:

- rozpatrzenia skargi (3),
- interwencji własnej urzędu w wyniku monitoringu ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach (1),
- powiadomienia otrzymanego z innego organu (2), tj. na wniosek Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku i na wniosek Morskiego Oddziału Straży Granicznej Wydziału do Spraw Cudzoziemców w Gdańsku.

W trakcie kontroli stwierdzono, że trzech przedsiębiorców świadczyło usługi w zakresie agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawców skierowano 17 wystąpień zawierających 32 wnioski, przy czym na dzień dzisiejszy wykonano 9 wystąpień, zawierających 15 wniosków. Wnioski ogółem dotyczyły 323 pracowników.

Należy zauważyć, iż z omówionych naruszeń prawa wynika jednoznacznie, że w większości przypadków miały one charakter formalny i porządkowy, między innymi w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy, a których usunięcie nie wymagało nakładów finansowych i nie było pracochłonne. W związku z powyższym, zdaniem inspektora pracy, stosunkowo łatwo było je usunąć.

W toku czynności kontrolnych, udzielono 107 porad prawnych, 44 porady techniczne oraz 36 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w przedmiocie prowadzonej agencji zatrudnienia skierowano 6 wniosków o ukaranie do sądu rejonowego w stosunku do osób winnych naruszeń, zawierających 7 wykroczeń w zakresie niniejszego tematu.

Działania o charakterze prewencyjnym w zakresie problematyki agencji zatrudnienia

1. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku nawiązał ścisłą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy, która zaowocowała konferencją w dniu 16.06.2010r. oraz szkoleniem, zorganizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, w których uczestniczyli pracownicy ww. urzędu oraz inspektorzy pracy zajmujący się problematyką agencji zatrudnienia. Na spotkaniu poczyniono ustalenia w zakresie procedur współpracy i wspólnych przedsięwzięć mających na celu wdrożenie przestrzegania przez agencję zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
2. W dniu 18.05.2010r. starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska uczestniczyła w Konferencji z okazji 90-lecia polskich służb zatrudnienia oraz 20-lecia współczesnych służb zatrudnienia zorganizowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w siedzibie Muzeum Miasta Gdyni.
3. Natomiast w dniu 24.09.2010r. ww. uczestniczyła w spotkaniu dotyczącym zatrudniania cudzoziemców spoza terenu Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, które odbyło się w ramach współpracy w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. W trakcie spotkania omówiono nadużycia i nieprawidłowości związane z nieprzestrzeganiem procedur zatrudniania cudzoziemców na terenie Polski. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Powiatowych Urzędów Pracy oraz organizatora spotkania Wojewódzkiego Urzędu Pracy.
4. W dniu 21.10.2010r. odbyło się szkolenie dla Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, na którym starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska, omówiła wybrane zagadnienia z zakresu działalności agencji zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem pracy tymczasowej, zgodnie z programem przekazanym przez SAZ. W szkoleniu wzięło udział 10 uczestników, w tym przedstawiciel z WUP w Gdańsku.
5. W dniu 25.11.2010r., w wyniku współpracy, odbyło się w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku, szkolenie na temat: "Obowiązki i uprawnienia agencji zatrudnienia w świetle przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy", w którym uczestniczyli: pracownicy WUP, Zbigniew Długokęcki - Zastępca OIP i Izabela Struczyńska - starszy inspektor pracy (prelegent) oraz 21 agencji zatrudnienia i 1 organizacja ponadzakładowa.

Podsumowanie i wnioski

Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2009 r., Nr 6, poz. 33) wprowadziła szereg zmian mających między innymi na celu: liberalizację przepisów dotyczących działania podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia, w tym agencji zatrudnienia z państw członkowskich Unii Europejskiej, wprowadzenie większej ochrony i bezpieczeństwa osób będących klientami agencji zatrudnienia, uproszczenie procedury wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Analiza posiadanych danych za 2009r. i 2010r. w naszym urzędzie oraz w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku wykazuje, że ww. cele osiągnięto.

Spośród zmian wprowadzonych ww. ustawą, które dotyczyły działalności kontrolnej Inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, jako znaczące należy wymienić w szczególności:

- wprowadzenie jednego dokumentu – certyfikatu potwierdzającego dokonanie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i uprawniającego do świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia, gdyż dotychczas był wydawany certyfikat oddzielnie na każdą usługę świadczoną przez agencję zatrudnienia oraz rezygnację z wydawania tzw. „certyfikatu wstępnego” podmiotom ubiegającym się po raz pierwszy o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia,
- zniesienie obowiązku zwrotu przez agencję zatrudnienia certyfikatu po wykreśleniu jej z rejestru agencji zatrudnienia oraz sankcji z tego tytułu,
- zastrzeżenie formy pisemnej dla umów zawieranych przez agencje zatrudnienia z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, a także dla umów pomiędzy agencjami zatrudnienia i pracodawcami zagranicznymi, do których mają być kierowane osoby do pracy za granicą;
- wprowadzenie kary grzywny nie niższej niż 4000 zł. nakładanej na osobę prowadzącą agencję zatrudnienia i niewywiązującą się z obowiązku zawarcia umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego;
- zastrzeżenie formy pisemnej dla realizacji przez agencję zatrudnienia obowiązku powiadomienia osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia przebytych za granicą u pracodawcy zagranicznego do okresów pracy w RP w zakresie uprawnień pracowniczych.

Ww. zmiany mają pozytywne odzwierciedlenie w przeprowadzonych kontrolach, co potwierdza chociażby kwestia spadku ilości wniosków do sądu, w zakresie stwierdzonych naruszeń i brak sporów interpretacyjnych w części dotyczącej poprzednio nieprecyzyjnych postanowień ww. ustawy.

Należy zauważyć, iż analiza dokumentacji pokontrolnych wykazuje, że w znikomym stopniu naruszenia przepisów miały rażący charakter, gdyż tylko praktycznie w wyniku postępowania sądowego, w przypadku zakończenia ukaraniem spowoduje, że osoba winna naruszeń utraci w najbliższej przyszłości prawo do prowadzenia agencji.

Konkludując. Większość nieprawidłowości wynikała z nieznaności przepisów lub wręcz przeoczenia, zaś stwierdzone naruszenia nie ograniczały znacząco uprawnień osób korzystających z usług tych agencji. W głównej mierze nieprawidłowości miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy.

Akcja informacyjna Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku (przekazywanie agencjom zatrudnienia wyciągu z obowiązujących przepisów oraz ulotek o zmianach w przepisach), organizowanie wspólnych konferencji i szkoleń oraz działania kontrolne ww. organu i Państwowej Inspekcji Pracy pozwolą wyeliminować podobne nieprawidłowości w przyszłości.

Bezsprzecznym efektem dokonanych zmian ustawowych jest prowadzenie kontroli przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, co zmusiło wprowadzenie ściślejszej współpracy pomiędzy naszymi organami, a tym samym ustalenie jednolitej polityki oraz wspólnej metodyki kontroli, co również wspomaga działania Państwowej Inspekcji Pracy w eliminowaniu naruszeń ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w temacie agencji zatrudnienia.

Należy zauważyć, iż wchodzące w najbliższym czasie zmiany w przepisach prawa w zakresie wskazywania w zezwoleniach pracy nie tylko agencji zatrudnienia, ale również

pracodawcy użytkownika, umożliwią skuteczniejszą kontrolę wykonywania pracy przez pracowników.

Ponadto należy stwierdzić, że dopracowania wymagają przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie definicji pośrednictwa pracy na terenie RP oraz pracy tymczasowej.

W związku z powyższym, wskazane jest prowadzenie kontroli agencji pracy ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców, w tym oddelegowywania ich w ramach zezwoleń typu „C” i „D”. Ponadto wskazane jest dalsze monitorowanie ogłoszeń agencji celem doboru zakładów do kontroli oraz wyeliminowania nieprawidłowości w funkcjonowaniu ww. podmiotów.

4. Realizowanie zadań instytucji łącznikowej

W 2010 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 2 kontrole u 2 pracodawców w ramach realizowanego tematu „Realizowanie zadań instytucji łącznikowej”.

Ogółem u kontrolowanych pracodawców zatrudnionych było 301 osób, przy czym na podstawie umów cywilnoprawnych 4 osoby, w ramach stosunku pracy 297 pracowników, w tym 30 kobiet. Natomiast nie zatrudniano pracowników młodocianych, niepełnosprawnych oraz cudzoziemców.

Współpraca w ramach instytucji łącznikowej odbyła się z następującymi krajami Unii Europejskiej z: Niemcami i Republiką Czeską.

Należy zauważyć fakt, że nadal najistotniejszym problemem związanym z prowadzeniem kontroli, a właściwie z jej efektywnością, jest brak możliwości wydania środków prawnych w oparciu o postanowienia ww. Dyrektywy, co umożliwiłoby wyegzekwowanie należnych świadczeń od pracodawcy niespełniającego minimalnych wymagań.

Ważnym aspektem współpracy jest realizowana w formie bezpośredniej wymiana doświadczeń, dobrych praktyk oraz spotkania robocze z inspekcjami państw członkowskich Unii Europejskiej. Poznanie struktur i form działania innych inspekcji, pozwala na uruchomienie procedur instytucji łącznikowej we właściwym zakresie oraz umożliwia skonfrontowanie doświadczeń własnych z rozwiązaniami organizacyjno - prawnymi obowiązującymi w Unii Europejskiej.

Na zaproszenie Państwowej Inspekcji Pracy z Norwegii (Arbeidstilsynet) w dniach 1-2.09.2010r. gościła w Oslo delegacja Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Podczas wizyty studyjnej gospodarze norwescy przedstawili strukturę, zadania i uprawnienia norweskiej Inspekcji Pracy, tryb prowadzenia przez inspektorów pracy kontroli w zakresie projektu dotyczącego „dumpingu socjalnego”, ich dokumentowanie oraz przysługujące inspektorom środki prawne.

Wizyta w Oslo była dobrze wykorzystaną okazją do wymiany poglądów na temat działalności kontrolnej i doświadczeń związanych ze specyfiką nadzoru nad warunkami pracy w zakładach pracy obu krajów.

W dniu 16.09.2010 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przebywała 4 osobowa delegacja litewskich inspektorów pracy z Kłajpedy.

Litewska delegacja spotkała się z pracownikami Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Po wzajemnym zapoznaniu się, omówiono najbardziej interesujące obie strony problemy związane z pracą w przemyśle okrętowym. Dalszy ciąg wizyty odbył się na terenie Stoczni Północnej, gdzie m.in. odbyło się spotkanie ze specjalistami stoczniowej służby bhp oraz wycieczkę po terenie stoczni.

W dniu 24.09.2010r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku, ul. Podwale Przedmiejskie 30, 80-824 Gdańsk, starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska brała udział w konferencji z udziałem przedstawicieli: Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Powiatowych Urzędów Pracy, dotyczącej zatrudniania cudzoziemców spoza terenu Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Podczas prowadzonej dyskusji poruszono również tematykę zadań instytucji łącznikowej oraz konieczność stosowania minimalnych wymagań w stosunku do pracowników zatrudnionych na terenie UE i EOG, jak spoza niego.

W 2010r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, nie przeprowadzono kontroli u pracodawców z krajów UE/EOG, delegujących pracowników do pracy na terytorium RP w celu świadczenia usług.

Natomiast podczas przeprowadzania kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na terenie podmiotów kontrolowanych stwierdzono, że przebywali cudzoziemcy delegowani do wykonywania pracy na terytorium Polski, jednakże przez pracodawców zagranicznych z siedzibą w krajach nienależących do obszaru UE/EOG.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓŁDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

1. Informacje ogólne

W 2010 roku Okręgowy Inspektorat Pracy wzorem lat ubiegłych, szczególnie nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- programy prewencyjno-informacyjne dla sektora budownictwa „Promocja standardów BHP”, mający na celu między innymi ograniczenie ilości wypadków przy pracy.
- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym, poprzez między innymi, wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych, seminaria szkolenia i konkursy – program, pt. **„Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”**
- prowadzenie (i popularyzację w mediach) programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno- prewencyjne: **„Zdobądź Dyplom PIP”**, **„Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi w zakładach branży meblowej oraz produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szklanych”**, **„Działania wspomagające kontrole dot. wymagań zasadniczych i minimalnych”**, **„Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy”**,
- popularyzację wśród pracodawców, partnerów społecznych wiedzy o przepisach z zakresu prawa pracy i zagrożeniach we współczesnym środowisku pracy, np. poprzez szkolenia w związku z **Kampanią informacyjną związaną z wejściem w życie „Pakietu Antykryzysowego”**, lub **Kampanią Prewencyjną „Czas pracy kierowców”**,
- przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne – program informacyjno-edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu nauczania tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez realizację kampanii **„Młodzi pracownicy 2010”** w tym programu edukacyjnego **„Kultura bezpieczeństwa”**;
- uczestnictwo w naradach, spotkaniach i konferencjach poświęconych zagadnieniom ochrony pracy, organizowanych przez instytucje zewnętrzne i jednostki PIP, np. **Międzynarodowa Konferencja „Wypadki przy pracy a świadomość społeczna”** zorganizowana przez Zarząd Główny Ogólnopolskiego Stowarzyszenia pracowników Służby BHP w ramach Międzynarodowych Targów Poznańskich SAWO lub **Konferencja pt” Poszanowanie Godności w Pracy”** zorganizowana przez Forum Związków Zawodowych przy współpracy GIP.
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – np. na **Targach Piekarstwa i Cukiernictwa BALTPIEK**, podczas **Pomorskiego Dnia Małej Przedsiębiorczości**, czy też podczas **Targów Pracy i Przedsiębiorczości w Gdańsku**, **Targów Pracy dla osób Niepełnosprawnych** oraz **Targów Rolnych** itp.;

- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, w formie artykułów i publikacji książkowych na stronach internetowych OIP i GIP,
- działalność szkoleniowa skierowana do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci. Najważniejsze z nich to konkursy:

- **„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach.
- **„Dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle”** – organizowany przez PIP, wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę i najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach rzemieślniczych,
- **„Bezpieczna budowa”** – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy.
- **„Lodołamacze”** – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.
- **„Zagrożenia wypadkami w indywidualnym gospodarstwie rolnym”** – organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Pomorskim Kuratorium Oświaty, KRUS i Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (PODR), upowszechniający wśród dzieci i młodzieży szkół wiejskich działania profilaktyczne dotyczące zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych występujących w gospodarstwach rolnych.
- **„Bezpieczne gospodarstwo rolne”** – dla indywidualnych gospodarstw rolnych organizowany wspólnie z KRUS i dla gospodarstw wielkotowarowych organizowany wspólnie z Agencją Nieruchomości Rolnych, Oddział Terenowy w Gdańsku (ANR), których celem jest promocja zasad bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz życia w gospodarstwach rolnych.

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie, aktywnie uczestniczy jako organizator lub jako uczestnik (z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia) w imprezach wystawienniczych, takich jak:

- Targi Piekarstwa i Cukiernictwa BALTPIEK,
- Pomorski Dzień Małej Przedsiębiorczości,
- Targi rolne w Starym Polu i Lubaniu,
- Targi Pracy w Gdańsku i Gdyni,
- Ogólnopolskie Dni Kariery w Gdańsku i Gdyni,
- Targi Możliwości Osób Niepełnosprawnych,

organizowanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki i POPON, PODR, Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni, Ochotnicze Hufce Pracy itd.

Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było zawsze zasięgnąć porady prawnej lub technicznej oraz uzyskać publikacje wydane przez PIP. Szacujemy, że w czasie targów co najmniej kilkaset osób uzyskało porady z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.

2. Porady prawne i techniczne

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2010 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **109331** porad, w tym 1450 na piśmie. Z powyższych 109331 porad: 70688 udzielonych zostało w punktach porad prawnych w siedzibie Okręgu oraz w Oddziałach, zaś 38643 porady inspektorzy pracy udzielili w trakcie czynności kontrolnych. W porównaniu do roku 2009 zanotowano spadek ogólnej liczby porad o 15%.

W 2010 r. udzielono 82945 porad prawnych. W porównaniu do roku 2009, odnotowano spadek liczby tych porad o 23%. Zakres tematyczny udzielanych porad prawnych dotyczył prawnej ochrony pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

Ponadto udzielono 4707 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

W 2010 r. udzielono także 21679 porad technicznych. W porównaniu do 2009r. zanotowano ich wzrost o 20,5 %.

Porady udzielane są zarówno osobom zgłaszającym się osobiście do siedziby OIP i Oddziałów oraz telefonicznie i pisemnie (zarówno za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz tradycyjnej). Różnorodność form udzielanych porad sprzyja upowszechnianiu zagadnień z zakresu prawa pracy, umożliwiając osobom zainteresowanym uzyskanie porady w najdogodniejszej formie. Zaznaczyć należy, że dużą popularnością cieszą się porady prawne udzielane drogą elektroniczną. Porady charakteryzujące się bezpłatnością i łatwym dostępem, udzielane zarówno przez pracowników merytorycznych, jak i przez inspektorów pracy, pozwalają na zapobieganie konfliktom z prawem.

Niezmiennie część pytań kierowanych do OIP w Gdańsku dotyczyła zagadnień z zakresu ubezpieczeń społecznych, w szczególności nieodprowadzania przez pracodawcę należnych składek na ubezpieczenia społeczne, wypłacania zasiłków chorobowych, macierzyńskich, opiekuńczych lub wypłacania ich w niższej wysokości.

Coraz częściej po porady zgłaszają się cudzoziemcy, którzy nie posługują się językiem polskim, a z reguły tylko językiem ojczystym oraz angielskim. W takim przypadku bariera językowa często stanowi istotną przeszkodę w wyjaśnianiu wątpliwości osób zgłaszających się po poradę.

3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2010 roku celem działalności prewencyjnej i promocyjnej było dotarcie do jak najszerszego kręgu środowisk, jak np. organizacje pracodawców, związki zawodowe, szkolnictwo, rolnicy, a w szczególności pracodawcy. Potrzeba podejmowania takich działań wynika z faktu braku możliwości nawiązania przez inspektorów pracy bezpośrednich kontaktów z wszystkimi pracodawcami, oraz zapotrzebowania niektórych grup pracodawców na szczegółową wiedzę z zakresu prawa pracy. Podstawową działań popularyzujących były specjalistyczne szkolenia skierowane do pracodawców organizowano w ramach kilku różnych programów prewencyjnych.

Program prewencyjno-promocyjny „Promocja standardów BHP” prowadzony w ramach Kampanii , „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia” będący jednym z działań podejmowanych przez PIP zakładających ograniczenie wypadków przy pracy. Celem kampanii jest promowanie stosowania środków ochrony zbiorowej – pomostów roboczych, siatek bezpieczeństwa, a także prawidłowe stosowanie środków ochrony indywidualnej wszędzie tam, gdzie nie ma możliwości zastosowania zabezpieczeń zbiorowych.

W ramach programu prewencyjno-promocyjnego w budownictwie, w 2010 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował **2** szkolenia dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w których łącznie uczestniczyło **131** osób. Tematyka spotkań szkoleniowych dotyczyła głównie bezpieczeństwa pracy podczas wykonywania robót budowlanych, wypadków przy pracy (upadki z wysokości) oraz oceny ryzyka zawodowego w przedsiębiorstwach budowlanych.

W ramach realizacji programu prewencyjnego zostało zorganizowane przez OIP Gdańsk, przy współudziale Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska Politechniki Gdańskiej, szkolenie dla **483** studentów V roku studiów magisterskich i III roku studiów inżynierskich kierunku Budownictwo.

Ważnym elementem programu była i jest współpraca z mediami realizowana poprzez:

- internetowe apele Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku do pracodawców i przedsiębiorców budowlanych oraz pracowników o zapewnienie bezpieczeństwa pracy na budowach,
- konferencje prasowe, np. inauguracyjna nową edycję kampanii pod nazwą „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie-upadki, poślizgnięcia” realizowana pod hasłem „Szczepnij życie! Bezpieczna praca na wysokości”. Udział przedstawicieli OIP w programach telewizyjnych i audycjach radiowych poświęconych bezpieczeństwu pracy w budownictwie.

OIP Gdańsk, aktywnie włączył się w przygotowania miasta Gdańsk do EURO 2012. Stał przedstawiciel OIP Nadinspektor pracy Tomasz Golec uczestniczył w 2010 r. w szeregu spotkań roboczych z wykonawcami robót na terenie budowy stadionu PGE Arena w Gdańsku. Dzięki bardzo dobrej współpracy inspektora pracy i nadzoru bhp na powyższym placu budowy dotychczas odnotowano tylko dwa lekkie wypadki przy pracy. Inspektorzy Pracy, biorą również czynny udział kontrolny w pozostałych inwestycjach związanych z EURO 2012 m.in. na terenie budowy Portu Lotniczego im. Lecha Wałęsy w Gdańsku.

„Bezpieczna budowa” – Konkurs zorganizowany przez PIP, promujący pracodawców – wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy na prowadzonym placu budowy.

W 2010 r. laureatami zostali:

I miejsce (ex aequo)

Konsorcjum: Hydrobudowa Polska S.A. - Alpine Construction sp. z o.o. - budowa stadionu „PGE Arena” w Gdańsku,

CFE Polska Sp. z o.o., budowa „CZTERY OCEANY” w Gdańsku,

III miejsce

Erbud S.A., budowa „QUATTRO TOWERS” w Gdańsku

„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XVI edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 8 laureatów konkursu regionalnego:

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników Okręgowa Komisja Konkursowa przyznała:

I miejsce

Ekoinbud Sp. z o.o. w Gdańsku,

II miejsce

Zakład Wytwórczy Aparatów Elektrycznych w Lęborku,

III miejsce

Soprano s.c. w Gdańsku,

- w kategorii pracodawców zatrudniających od 51-250 pracowników przyznano 3 miejsca:

I miejsce

Meblik Sp. z o.o. w Topolach k/Chojnic,

II miejsce

Pomorski Ośrodek Ruchu Drogowego w Gdańsku,

III miejsce

Przedsiębiorstwo Usługowo-Produkcyjne Budownictwa „ALFA” Sp. z o.o. w Kwidzynie.

- w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników

I miejsce

Polbruk S.A. w Gdańsku

Należy wspomnieć, że w tegorocznej edycji konkursu na szczeblu centralnym, członkowie kapituły przyznali wyróżnienie firmie Meblik sp. z o.o. w Topolach/Chojnic. Ponadto dwie firmy z Gdańska: Ekoinbud Sp. z o.o. oraz Polbruk S.A. otrzymały prestiżowe listy gratulacyjne.

Regionalne podsumowanie konkursu odbyło się 3 listopada 2010 roku w Muzeum Historycznym Miasta Gdańska w Dworze Artusa i zgromadziło wielu znamienitych gości, w tym Marszałka Województwa Pomorskiego, Członka Rady Ochrony Pracy Marka Nościusza, Tadeusza Adamejtis dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, przewodniczących regionalnych central związkowych oraz organizacji pracodawców a także dziennikarzy mediów regionalnych.

Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

Program kierowany do małych i średnich przedsiębiorców (pracodawców zatrudniających do 20 pracowników). Uczestnictwo w programie daje możliwość:

- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp,
- uzyskania praktycznej porady od inspektora pracy,
- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego).

W 2010 roku 94 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branże: motoryzacyjną, usługi, handel, gastronomię, budowlaną itd.

Kampania informacyjno-promocyjna „**Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym**”

Od lat inspektorzy pracy OIP Gdańsk prowadzą intensywne działania na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym. Cel ten realizujemy poprzez:

- wizytacje w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W 2010 r. pomorscy inspektorzy pracy wizytowali **229** gospodarstw rolników indywidualnych, w tym **186** miejsca wykonywania prac żniwnych i omłotowych.
- szkolenia i prelekcje. W 2010 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **67** różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło **4008** osób, z tego **1150** w ramach nieobozowej akcji letniej ZHP. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w **9** miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do **229** rolników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował **2** konkursy, do których przystąpiło **294** uczniów.
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2010”, konkursy fantowe organizowane na stoisku OIP Gdańsk podczas targów rolnych i dożynek.
- udział w targach rolnych i dożynkach, np. I Wiosenne Targi Ogrodnicze w Starym Polu, XVII Żuławskie Tragi Rolne w Starym Polu, XIX Pomorskie Targi Rolno-Przemysłowe w Lubaniu, XIII Kaszubska Jesień Rolnicza w Lubaniu.

Działania realizowane w rolnictwie indywidualnym w roku 2010 przyczyniają się do poprawy świadomości, a w konsekwencji do poprawy bezpieczeństwa w rolnictwie, świadczy o tym z roku na rok powiększająca się liczba osób zainteresowanych, a także rosnąca liczba konkursów, imprez, spotkań oraz szkoleń.

Kampania „**Młodzi pracownicy 2010**”

Kampania „Młodzi pracownicy 2010” realizowana jest nieprzerwalnie od 2006 r. W ramach tej kampanii realizowany jest program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Ważnym elementem programu była możliwość skorzystania podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy.

W IV edycji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” kontynuowało przedsięwzięcie **16** szkół z województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2009/2010 wzięło w nim udział **65** nauczycieli, w tym **30** kontynuowało zajęcia z lat poprzednich. W ramach programu odbyło się **275** jednostek lekcyjnych, a uczestniczyło w nich ponad **3502** uczniów. Podobnie jak w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

Wzorem lat ubiegłych, Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował „Dni otwarte”, których najważniejszym punktem było spotkanie pracowników OIP Gdańsk z młodzieżą, na których omówiono wybrane, budzące największe zainteresowanie wśród młodzieży, zagadnienia prawa pracy. Przy organizacji tego przedsięwzięcia Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował z Wojewódzkim Urzędem Pracy, Komendą Ochotniczego Hufca Pracy w Gdańsku, które zorganizowały swoje stoiska wystawiennicze oraz ratowników medycznych z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Starogardzie Gdańskim, którzy przeprowadzili pokaz technik udzielania pierwszej pomocy ofiarom wypadków.

Wielu nauczycieli zgłaszających chęć realizacji programu, podkreśla potrzebę poszerzania i usystematyzowania wiadomości z zakresu prawa pracy wśród uczniów, gdyż zagadnienia te stanowią jeden z elementów egzaminu zawodowego, a także przyczyniają się do bardziej świadomego wejścia na rynek pracy.

Program prewencyjny „Zagrożenia czynnikami chemicznymi i fizycznymi w zakładach branży meblowej oraz produkujących wyroby z włókien poliestrowo-szklanych”

W ramach powyższego programu prewencyjnego Sekcja Prewencji i Promocji nawiązała współpracę z Wojewódzką Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną w Gdańsku reprezentowaną przez Annę Obuchowską Kierownika Oddziału Higieny Pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował **2** spotkania. Szkolenie dla pracodawców odbyło w lipcu 2010 roku, a wzięły w nim udział **22** osoby. We wrześniu 2010 roku zorganizowano warsztaty dla pracodawców, których zakłady skontrolowali inspektorzy pracy w I półroczu 2010 roku. Na spotkanie przybyło **10** osób. W obu spotkaniach łącznie uczestniczyły **32** osoby.

Tematyka spotkań szkoleniowych dotyczyła rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) oraz zagrożeń środkami chemicznymi i niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi, z jakimi można się spotkać w zakładach pracy.

Program prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy”,

W ramach powyższego programu prewencyjnego Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował **2** spotkania dla przedsiębiorców, pracowników zajmujących się bhp w zakładzie, członków zespołów przygotowujących dokumentację oceny ryzyka oraz członków zespołów powypadkowych.

Szkolenie dla pracodawców odbyło się w maju 2010 roku. Wzięły w nim udział **52** osoby. W październiku 2010 roku odbyły się warsztaty dla pracodawców, których zakłady skontrolowali inspektorzy pracy w I półroczu 2010 roku i wzięło w nim udział **16** osób. W obu spotkaniach łącznie uczestniczyło **68** osób.

Tematyka spotkań szkoleniowych dotyczyła głównie wypadków przy pracy w kontekście zagrożeń czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi występującymi w środowisku, a także zasad i metod oceny ryzyka zawodowego, dzięki którym uczestnicy biorący udział w programie będą mogli ocenić skalę problemów i zagrożeń występujących w zakładach.

4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych

W 2010 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **40** szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział **1485** słuchaczy. Dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy przeprowadzono **20** szkoleń, w których wzięło udział łącznie **721** słuchaczy. Dla społecznych inspektorów pracy przeprowadzono **5** szkoleń, w których uczestniczyło **286** zakładowych i wydziałowych SIP. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Rada OPZZ Województwa Pomorskiego, Okręg Pomorski Związku Zawodowego „Budowlani”, ZNP Oddział w Gdańsku.

Dla organizacji pracodawców w roku 2010 zorganizowano **11** szkoleń, w których wzięło udział **428** słuchaczy.

Organizacjami (poza ww.), które stale współpracują z OIP w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechniania prawa pracy są m.in.: Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2010 dla powyższych organizacji przeprowadzono **8** szkoleń, w których wzięło udział **336** słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy, Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy, PZU.

5. Kontrole z inicjatywy związków zawodowych

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2009 uległa zmniejszeniu o 4 skargi. Ogółem z inicjatywy związków zawodowych przeprowadzono **73** kontrole.

Znacznie wzrosła liczba skarg dotyczących zagadnień czasu pracy. W roku 2009 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 28, natomiast w roku 2010 odnotowano ich 35. Powyższe spowodowane jest faktem, że zagadnienia z zakresu czasu pracy nie należą do łatwych a przeprowadzone kontrole pokazały, że nieprawidłowości w tym zakresie pojawiają się również w dużych zakładach pracy posiadających wyodrębnione komórki kadrowo - płacowe. Na wzrost ilości skarg w tym przedmiocie miał również wpływ wzrost świadomości i wiedzy przedstawicieli związków zawodowych w tym temacie, którą uzyskali podczas cykli szkoleń zorganizowanych w roku 2010 przez przedstawicieli PIP OIP w Gdańsku dla central związkowych. Cieszyć może spadek ilości skarg dotyczących warunków pracy, tj. pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacje energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. W roku 2009 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 37, natomiast w roku 2010 odnotowano ich 28. Spadku ilości skarg w tym zakresie można upatrywać m.in. w sprawniejszym działaniu Społecznej Inspekcji Pracy działającej w kontrolowanych zakładach, dla której w roku 2010 przez OIP w Gdańsku były organizowane cykliczne szkolenia, mające na celu podniesienie wiedzy i skuteczności działania Społecznych Inspektorów Pracy. Analizując dane statystyczne należy zwrócić uwagę na spadek liczby skarg dotyczących wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych. W roku 2009 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 49, natomiast w roku 2010 odnotowano ich 32. Nadal w większości przypadków przyczyną niewypłacenia lub też nieterminowego wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych była trudna sytuacja finansowa zakładów pracy związana z kryzysem panującym w poszczególnych branżach działalności.

Na podobnym poziomie co w roku 2009 utrzymuje się liczba skarg dotyczących stosunku pracy, zakładowych układów zbiorowych pracy oraz mobbingu i dyskryminacji.

Zmalała ilość skarg dotycząca przestrzegania przepisów dotyczących urlopów pracowniczych oraz rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Aż 61,5% skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Spotkania inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych

z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

6. Spory zbiorowe pracy

W 2010 roku zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku 2 spory zbiorowe, zawierające 42 żądania, które dotyczyły:

- warunków pracy – 9,
- warunków płacy – 26,
- praw i wolności związkowych – 3,
- świadczeń socjalnych - 1,
- innych spraw nie objętych definicją sporu zbiorowego – 3.

W 3 przypadkach zgłoszenia sporu zbiorowego do OIP w Gdańsku podmiot zgłaszający nie wskazał ani rodzaju ani liczby żądań.

Podpisaniem porozumienia zakończyło się 7 zgłoszonych sporów zbiorowych, w tym 3 porozumienia prowadzone przy udziale mediatora. W pozostałych przypadkach nadal toczą się spory zbiorowe, w tym w 1 przypadku w przy udziale mediatora. W 2 przypadkach sporządzono protokoły rozbieżności otwierając tym samym drogę do dalszego etapu prowadzenia sporu, czyli mediacji lub arbitrażu.

Organizacje związkowe występowały przede wszystkim z żądaniami w sprawach płacowych, w mniejszym zakresie przedmiotem sporu były warunki pracy. W zakresie natomiast praw i wolności związkowych oraz świadczeń socjalnych żądania stanowiły przedmiot sporu w nieznacznym zakresie.

Odnosnie żądań związanych z wynagrodzeniami, najczęściej domagano się od pracodawców podwyżek płac, corocznej ich waloryzacji i wyrównania dysproporcji płacowych pracowników. Spory zbiorowe prowadzone były również w zakresie wprowadzenia dodatkowych świadczeń płacowych, takich jak dodatek stażowy czy nagrody jubileuszowe.

W roku 2010 roku tylko co trzeci spór zakończył się podpisaniem porozumienia, w 2 przypadkach sporządzono protokół rozbieżności, nie odnotowano natomiast przypadku odstąpienia przez związki zawodowe od wysuwanych przez siebie żądań.

7. Społeczna Inspekcja Pracy

W roku 2010 monitoring działalności Społecznej Inspekcji Pracy umożliwiła ankieta „Społeczna kontrola warunków pracy” wypełniana przez inspektorów pracy w przypadku stwierdzenia, że w kontrolowanym zakładzie pracy działa Społeczna Inspekcja Pracy.

Na podstawie 76 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców działa ogółem 126 Społecznych Inspektorów Pracy, w tym 101 zakładowych SIP oraz 25 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy 42

należało do NSZZ „Solidarność”, 19 do OPZZ, 3 do Forum Związków Zawodowych, 3 do innych związków zawodowych, 9 Społecznych Inspektorów Pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 38 przypadkach (na 76 – 50%) nie opracowano planu pracy zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Opracowane plany pracy Społecznych Inspektorów Pracy w 37 przypadkach (na 76 – 48,6%) zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe. W 9 przypadkach (na 76 – 11,8%) pracodawca nie założył zakładowej księgi uwag i zaleceń Społecznego Inspektora Pracy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców wnioski w wystąpieniach mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Ogółem społeczni inspektorzy pracy wydali 95 zaleceń (wykonanych 84 – 88,4%) oraz 48 uwag (wykonanych 38 – 79,2%). Należy zwrócić uwagę na dużą ilość zaleceń i uwag Społecznych Inspektorów Pracy zrealizowanych przez pracodawców. Powyższa statystyka nie odzwierciedla stanu faktycznego, gdyż niejednokrotnie uwagi Społecznych Inspektorów Pracy do pracodawców są zgłaszane ustnie i realizowane bez pisemnego wpisu w księdze zaleceń i uwag. Powyższe dane ukazują, jak ważnym partnerem społecznym w bieżącej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Z naszych danych wynika, że 77 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że inspektorzy pracy w charakterze wykładowców brali udział w szkoleniach organizowanych dla SIP przez Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Radę Województwa Pomorskiego OPZZ oraz Zarząd Wojewódzki Związku Zawodowego „Budowlani”.

Na uwagę zasługuje również stała współpraca pomiędzy działem porad prawnych OIP w Gdańsku a partnerami społecznymi, w tym Społecznymi Inspektorami Pracy. W większości przypadków zapytania prawne kierowanych do OIP Gdańsk dotyczyły statusu prawnego Społecznego Inspektora Pracy, trybu wykonywania przez pracodawcę zaleceń i uwag SIP oraz ochrony zatrudnienia Społecznych Inspektorów pracy.

8. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

Na dzień 31 grudnia 2010r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku było zarejestrowanych 441 układów obowiązujących i stosowanych. Liczba wpływających w 2010r. wniosków o rejestrację w stosunku do roku ubiegłego nieznacznie się zmniejszyła. Struktura rodzajowa wniosków nie uległa zmianie; największy odsetek stanowią nadal wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych oraz wnioski o wpis informacji. W przypadku wniosków dotyczących zarejestrowania układów zbiorowych pracy tylko w 2 przypadkach wnioski dotyczyły nowych pracodawców, którzy dotychczas nie byli objęci zuzp.

Liczba porozumień o zawieszeniu stosowania postanowień układu zbiorowego pracy utrzymuje się na poziomie lat 2009, 2008 i dotyczą one przede wszystkim zawieszenia funduszu świadczeń socjalnych.

Tylko 4 pracodawców objętych układami, zgłosiło wydłużenie okresu rozliczeniowego do maksymalnie 12 miesięcy; natomiast w zakresie uzyskania statusu pracodawcy w przejściowych trudnościach w roku 2010 żaden z pracodawców objętych układem nie

wystąpił o takie zaświadczenie. Powyższe informacje wskazują, że w okresie sprawozdawczym pracodawcy objęci układami zakładowymi nie korzystają w szerszym zakresie z rozwiązań przewidzianych w tzw. ustawie antykryzysowej.

W treści układów i protokołów dodatkowych z 2010r. w większym zakresie natomiast wprowadzane są regulacje przewidziane dla materii regulaminu pracy, a zatem zapisy dotyczące organizacji pracy, warunków przebywania na terenie pracy, sposobu potwierdzania obecności i przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie. W okresie sprawozdawczym, podobnie jak w latach ubiegłych nie odnotowano wniosku o wpis do rejestru porozumienia o stosowaniu zuzp, co oznacza, że z forma ta nie spełnia oczekiwań stron uprawnionych do zawarcia układu.

Oceniając funkcjonowanie zakładowych układów zbiorowych pracy należy stwierdzić, że utrzymuje się stała tendencja zawierania układów o niezbyt rozbudowanej treści, zawierających przede wszystkim postanowienia dotyczące składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą wraz z zasadami ich nabywania. Zdecydowanie mniej regulacji związanych jest z postanowieniami obligacyjnymi. W treści układów zawieranych w 2010 r. zawierano postanowienia związane z regulacją regulaminów pracy.

W 2010r. w porównaniu z 2009r. w mniejszym stopniu zmieniane były również tabele wynagrodzeń, wyraźnie zarysowała się również tendencja odchodzenia od wypłaty świadczeń dodatkowych (np. dodatki stażowe, dodatki z tytułu sprawowania różnych funkcji) i włączanie ich do wynagrodzeń zasadniczych.

Od kilku lat daje się zauważyć tendencję zmniejszania się liczby organizacji związkowych, jak również wzrost liczby zakładowych organizacji związkowych nie mających zdolności układowej, co w znacznej mierze będzie decydowało o ilości zawieranych i stosowanych układów zbiorowych pracy. Problemem, sygnalizowanym przez pracodawców staje się również, w odniesieniu do związków zawodowych, brak zachowania formalnego trybu rozwiązania się organizacji związkowych i związanej z tym dokumentacji.

W okresie sprawozdawczym pojawiły się wątpliwości interpretacyjne związane ze stosowaniem ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych na tle dopuszczalności zastosowania częściowego wypowiedzenia układu. W ocenie organizacji związkowych przyjęcie stanowiska uznającego, że dopuszczalne jest wyłącznie wypowiedzenie układu w całości powoduje ograniczenie możliwości działania związków zawodowych pragnących prowadzić spór zbiorowy bez konieczności wypowiedzenia układu w całości i związanych z tym komplikacji dotyczących konieczności zawarcia nowego układu zbiorowego pracy.

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

W roku 2010 wypłynęło 13 wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci przez podmioty prowadzące działalność artystyczną. Wszystkie wnioski dotyczyły wykonywania pracy w charakterze aktora – statysty. W stosunku do wszystkich wniosków wydano decyzje zezwalające na pracę, które objęły 14 dzieci.

W 2010r. w stosunku do jednego wniosku wydano decyzje odmowną. Wniosek pochodził od podmiotu nieuprawnionego do złożenia wniosku (matki dziecka) i nie określał podmiotu na rzecz którego miała być wykonywana praca. Po wydaniu decyzji odmownej wniosek nie został ponowiony.

10. Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy

Sekcja Badań Środowiska Pracy jest komórką organizacyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni. Częścią organizacyjną Sekcji jest laboratorium.

Laboratorium jest wyposażone w sprzęt pomiarowy i aparaturę badawczą, której jakość spełnia wymagania obowiązujących norm i w ilości wystarczającej do terminowej realizacji zleczanych przez Inspektorów Pracy zadań.

W Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2010r. zatrudnionych było 6 pracowników.

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonuje pomiary:

- a) hałasu,
- b) natężenia oświetlenia elektrycznego,
- c) mikroklimatu w zakresie oznaczania wskaźników: WBGT dla środowisk gorących, PPV, PPD dla środowisk umiarkowanych, IREQ i WCI dla środowisk zimnych,
- d) stężeń pyłów i pobierania próbek powietrza do oznaczeń pyłu,
- e) pobierania próbek powietrza do oznaczeń substancji szkodliwych,
- f) oznaczania metodą chromatografii gazowej lotnych związków organicznych,
- g) drgań mechanicznych,
- h) oznaczania metali w próbkach pyłów,
- i) warunków klimatycznych,
- j) wentylacji.

Laboratorium wykonuje pomiary według znormalizowanych i uznanych metod badawczych, prowadzi udokumentowaną kontrolę jakości wykonywanych pomiarów i badań.

Do podstawowych zadań Sekcji Badań Środowiska Pracy, OIP Gdańsk w okresie sprawozdawczym należało:

1. wykonywanie pomiarów/badań w środowisku pracy zleczanych przez inspektorów pracy,
2. szkolenie nowozatrudnionych pracowników w zakresie systemu zarządzania wg normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005 i w zakresie wykonywania badań/pomiarów,
3. przygotowanie laboratorium do auditu w nadzorze.

Pomiary czynników szkodliwych

W 2010r. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonywało pomiary: natężenia oświetlenia elektrycznego, hałasu, drgań mechanicznych, zapylenia, mikroklimatu, warunków klimatycznych, wentylacji, wydatku energetycznego oraz czynników chemicznych: lotnych związków organicznych, metali, wolnej krystalicznej krzemionki. Zestawienie ilości wykonanych pomiarów/badań zleczonych w 2010r przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku i inne Okręgowe Inspektoraty Pracy przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Lp.	Nazwa czynnika szkodliwego	Ilość zakładów pracy	Ilość stanowisk pracy	Ilość pomiarów jednostkowych
1	2	3	4	5
1	Hałas	17	91	1953
2	Chemia	17	49	233
3	Oświetlenie	11	567	3417
4	Pyły	13	40	112

5	Metale	1	1	3
6	Drgania mechaniczne	4	10	180
7	Mikroklimat	3	4	195
8	Wydatek energetyczny	3	1	8
9	Warunki klimatyczne	53	733	1879
10	Wentylacja	1	9	24
Razem		86	1505	8077
		<i>(liczba 86 nie jest sumą liczb z kolumny 3)</i>		

Zestawienie ilości wykonanych pomiarów/badań zleconych przez **inne** Okręgowe Inspektoraty Pracy przedstawia tabela 2

Tabela 2

Lp.	Okręgowy Inspektorat Pracy	Nazwa czynnika szkodliwego	Ilość zakładów pracy	Ilość stanowisk pracy	Ilość pomiarów jednostkowych
1	2	3	4	5	6
1	OIP Poznań (4 zakłady pracy)	Hałas	4	8	135
		Chemia	3	9	51
		Pyły	3	5	16
		Metale	1	1	3
2	OIP Olsztyn (4 zakłady pracy)	Hałas	1	36	540
		Zapylenie	2	4	10
		Chemia	3	9	54
3	OIP Bydgoszcz (2 zakłady pracy)	Zapylenie	1	3	8
		Chemia	2	5	8
4	OIP Szczecin (3 zakłady pracy)	Chemia	3	7	25
5	OIP Warszawa (2 zakłady pracy)	Hałas	2	3	42
Razem				90	892

Tabela 4 przedstawia % udział przekroczeń normatywów higienicznych.

Tabela 4

Lp.	Nazwa czynnika szkodliwego	Ilość stanowisk pracy	Ilość stanowisk na których stwierdzono przekroczenia normatywów	% udział przekroczeń
1	Hałas	91	69	76
2	Chemia	49	19	39
3	Oświetlenie	567	348	61

4	Pyły	40	23	58
5	Metale	1	---	---
6	Drgania mechaniczne	10	---	---
7	Mikroklimat	4	---	---

Analiza wyników

Przekroczenia normatywów higienicznych (NDN) hałasu występowały głównie w zakładach zajmujących się obróbką drewna i stanowiły ok. 70% wszystkich przekroczeń hałasu.

Niedoświetlenie stanowisk pracy stwierdzono głównie na stanowiskach biurowych, w tym w klasach (salach lekcyjnych) i stanowiły 58% wszystkich nieoświetlonych stanowisk pracy.

Przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lotnych związków organicznych (chemii) występowały w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów z laminatów, z włókien poliestrowo-szklanych) i stanowiły 89% wszystkich przekroczeń chemii.

Szkolenia

W 2010r pracownicy laboratorium brali udział w 9 szkoleniach zewnętrznych i sympozjach oraz w 15 szkoleniach wewnętrznych.

Udział w szkoleniach zewnętrznych związany był z wdrażaniem nowych metod pomiarowych/badawczych i dostosowaniem laboratorium do zmieniających się wymagań Polskiego Centrum Akredytacji zarówno w zakresie systemu zarządzania, jak i w zakresie działań technicznych laboratorium.

Szkolenia wewnętrzne związane były rozszerzeniem uprawnień pracowników laboratorium do wykonywania pomiarów i badań. Szkolenia wewnętrzne prowadzili pracownicy laboratorium.

Akredytacja

Zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005 laboratorium ma obowiązek doskonalić system zarządzania i oceniać skuteczność systemu zarządzania. Podejmowane działania, tj. np. szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, dostosowywanie dokumentów systemu zarządzania do stanu faktycznego, przeprowadzenie auditów wewnętrznych, opracowywanie nowych dokumentów wynikających ze zmieniających się wymagań jednostki akredytującej, wdrażanie nowych metod badawczych i ich oceny (walidacji), udział w badaniach międzylaboratoryjnych, miały na celu doskonalenie systemu zarządzania. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2010r. uzyskało akredytację Nr AB 1182 przyznaną przez Polskie Centrum Akredytacji, w zakresie badań środowiska pracy.

IX. WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP

W 2010 roku współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP z terenu województwa pomorskiego polegała na wymianie informacji o działalności Okręgowego Inspektoratu pracy w Gdańsku, o stwierdzonych nieprawidłowościach w czasie kontroli, przeprowadzonych na wniosek parlamentarzystów i zagrożeniach występujących w zakładach pracy.

W 2010 roku Pan Poseł **Zbigniew Kozak** kilka razy interweniował do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym warunków pracy. Pan Poseł został poinformowany o wynikach działań inspektorów pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracował również z Posłami na Sejm RP **Janem Kulasem**, **Jerzym Budnikiem**, Senatorem RP **Kazimierzem Klejną**, którzy byli obecni na wielu uroczystościach związanych z działalnością prewencyjno-promocyjną Okręgu.

Współpraca była realizowana także poprzez robocze kontakty Okręgowego Inspektora Pracy z Posłami na Sejm RP oraz udział parlamentarzystów w uroczystościach, spotkaniach z udziałem przedstawicieli OIP Gdańsk. Jako przykład można podać:

- W maju 2010r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki uczestniczył w uroczystości wmurowania kamienia węgielnego pod budowę nowego terminalu pasażerskiego w Porcie Lotniczym Gdańsk im. Lecha Wałęsy. W uroczystości uczestniczyło wielu gości, w tym m.in. Małżonka b. Prezydenta RP Danuta Wałęsa, Marszałek Senatu RP Bogdan Borusewicz, Minister Sportu i Turystyki Adam Giersz, Ksiądz Arcybiskup Metropolita Gdański Sławoj Leszek Głódź, Wojewoda Pomorski Roman Zaborowski, Prezydenci Miast Gdańska i Sopotu, Poseł na Sejm Jan Kulas oraz przedstawiciele wykonawców inwestycji.

- również w maju Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Krzysztof Lisowski uczestniczył w Szymbarku w imprezie integracyjnej, z okazji VI rocznicy przystąpienia Polski do UE, organizowanej przez Gdański Związek Pracodawców, Centrum Edukacji i Promocji Regionu oraz Lokalną Organizację Turystyczną „Szczyt Wieżyca”. Uczestnikami spotkania między innymi byli Adam Szejnfeld - Wiceminister Gospodarki, Wojewoda Pomorski - Roman Zaborowski, Marszałek Województwa - Mieczysław Struk, przedstawiciele władz samorządowych powiatów i gmin oraz posłowie i europosłowie z województwa pomorskiego.

Ponadto należy zaznaczyć, że Okręgowy Inspektor Pracy i jego Zastępcy utrzymywali robocze kontakty z przedstawicielem Rady Ochrony Pracy Panem **Markiem Nościszem**. Współpraca realizowana była poprzez spotkania oraz udział Kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w konferencjach i szkoleniach, organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, w których uczestniczył także Pan Marek Nościsz.

2. Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego

Współpraca z organami administracji rządowej

Ważną rolę w utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjno - szkoleniowe. W zakresie działalności kontrolno-nadzorczej OIP Gdańsk współpraca wiązała się z przeprowadzeniem kontroli na wniosek Wojewody lub podległych mu jednostek, a także poinformowaniem przez inspektorów pracy o wynikach kontroli prowadzonych samodzielnie. Realizowana była również współpraca Okręgowego Inspektora Pracy z **Wojewodą Pomorskim** przy realizacji tematu w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Wojewodzie Pomorskiemu roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2009 roku.

Należy zaznaczyć, iż **Kuratorium Oświaty** w Gdańsku corocznie włącza się czynnie w organizację Programu Prewencyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” oraz Wojewódzki Konkurs Plastyczny „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”.

W ramach współpracy OIP Gdańsk z **Pomorskim Urzędem Wojewódzkim**, kierownictwo OIP spotkało się z dyrektorem Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku p. Bernardem Mathea. Spotkanie dotyczyło bieżącej współpracy PUW i OIP w Gdańsku. Zaplanowano przeprowadzenie przez inspektorów pracy OIP w Gdańsku kontroli w zakresie zatrudniania cudzoziemców przez podmioty zagraniczne, które uzyskały dla swych pracowników zezwolenia typu C i D. Pomorski Urząd Wojewódzki przekazał do OIP listę tych podmiotów.

Współpraca z organami samorządu terytorialnego

Od wielu lat prowadzona jest także bliska współpraca z **samorządem terytorialnym** związana z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał **Marszałkowi Województwa Pomorskiego** roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2009 roku. Ponadto Marszałek Województwa Pomorskiego w 2010r. objął patronatem edycję konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, która odbyła się w Muzeum Historycznym Miasta Gdańska - Dworze Artusa, w związku z podsumowaniem działalności prewencyjno-promocyjnej 2010 roku.

- W roku sprawozdawczym 2010 Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził ścisłą współpracę z **Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku**. Efektem tej współpracy były spotkania kierownictwa obu urzędów. W czasie spotkań omówiono dotychczasową współpracę między OIP a WUP oraz wytyczono nowe kierunki dalszej współpracy. Ponadto, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy przekazał Dyrekcji WUP sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz analizę porównawczą wyników kontroli agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego.

Wspomnieć należy o udziale przedstawicieli OIP Gdańsk w dniu 14 kwietnia 2010r. w „Pomorskim Dniu Małej Przedsiębiorczości”. W otwarciu „Pomorskiego Dnia Małej Przedsiębiorczości” w Słupsku uczestniczyli Senator RP Kazimierz Kleina, Kierownik Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Słupsku Roman Giedrojc i Dyrektor Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Słupsku Czesław Noga. W wydarzeniu udział wzięły

zaproszone urzędy i instytucje między innymi: Urząd Pracy, Urząd Miejski, Urząd Statystyczny, Urząd Skarbowy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Okręgowy Inspektorat Pracy, Powiatowa Stacja Sanitarno – Epidemiologiczna, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego, Stowarzyszenie Innowacji Gospodarczych i Przedsiębiorczości, Pomorska Izba Przemysłowo – Handlowa.

- Przychylając się do zaproszenia **Prezydenta Miasta Słupska**, przedstawiciel OIP Gdańsk uczestniczył w posiedzeniu Komisji ds. Bezpieczeństwa przy Prezydencie Miasta Słupsk. W spotkaniu wzięli udział Prezydent Miasta oraz radni wchodzący w skład Rady, a także przedstawiciele Policji, Straży Miejskiej, Straży Pożarnej, Urzędu Pracy, Prokuratury i Państwowej Inspekcji Pracy.
- Wzorowa współpraca realizowana jest także m.in. z władzami **miasta Wejherowa**.

Współpraca z organami samorządu gospodarczego

Ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku współpraca ta prowadzona jest w szczególności w kierunku upowszechniania w środowisku pracodawców problematyki ochrony pracy. Organizacje pracodawców zapraszają przedstawicieli OIP Gdańsk na spotkania, seminaria, uroczystości dotyczące samorządu gospodarczego i jego inicjatyw. Za ich pośrednictwem jest realizowana dystrybucja wydawnictw PIP adresowanych dla pracodawców.

Przykłady współpracy

- Oddział Okręgowego Inspektoratu Pracy w Słupsku nawiązał ścisłą współpracę ze strukturami rzemiosła z terenu powiatu Słupskiego. W czerwcu 2010r. nadinspektor pracy Roman Giedrońc - Kierownik Oddziału w Słupsku oraz nadinspektor pracy Piotr Sawicki, na zaproszenie **Rady i Zarządu Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego** w Słupsku, brali udział w naradzie z przedstawicielami samorządu rzemiosła z terenu działania Izby woj. zachodniopomorskiego i pomorskiego.

Podczas spotkania omówiono zmiany w przepisach prawa pracy, w tym w Kodeksie pracy, a także w przepisach wydanych na jego podstawie. Szczególną uwagę zwrócono na działalność promocyjną kierowaną przez nasz urząd do małych pracodawców zrzeszonych w Izbie. Omówiono również stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach rzemieślniczych na podstawie przeprowadzonych kontroli przez inspektorów pracy Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Słupsku i Koszalinie.

- Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, uczestniczyli wielokrotnie w uroczystościach zorganizowanych przez **Powiatowy Cech Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw – Związek Pracodawców w Wejherowie**.

W spotkaniach tych uczestniczyli również posłowie: Kazimierz Plocke i Jerzy Budnik, Marszałek Województwa Pomorskiego Mieczysław Struk i inni przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego w Gdańsku.

Współpraca z organami samorządu zawodowego

Ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku współpraca ta prowadzona była w szczególności w kierunku upowszechniania w środowisku samorządów zawodowych problematyki ochrony pracy (propagowanie idei konkursów organizowanych przez PIP, dystrybucja wydawnictw, udział przedstawicieli organizacji pracodawców w spotkaniach informacyjno- szkoleniowych, posiedzeniach, itp.):

- na początku 2010 r. odbyło się spotkanie członków **Pomorskiego Stowarzyszenia Przewoźników Drogowych** poświęcone aktualnym problemom występującym w transporcie drogowym, w którym uczestniczył Mieczysław Szczepański Okręgowy inspektor Pracy w Gdańsku. W trakcie spotkania inspektor pracy przedstawił wyniki kontroli tematycznych przeprowadzanych w zakresie czasu pracy kierowców w 2009 roku, omówił najczęściej występujące problemy w tym zakresie oraz zasady udziału PIP w realizacji krajowej strategii kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2009 – 2010.

- W styczniu, na zaproszenie **Związku Nauczycielstwa Polskiego Oddział w Gdańsku**, Aleksander Zajac przeprowadził kilka szkoleń dla Społecznych Inspektorów Pracy działających w tym środowisku.

Na uwagę zasługuje współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy z **Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służb BHP**. Efektem tej współpracy był udział OIP Gdańsk w wielu szkoleniach i seminariach organizowanych przez OSPSBHP

Ponadto inspektorzy pracy wielokrotnie jako prelegenci uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk dla Społecznych Inspektorów Pracy.

Ponadto OIP Gdańsk prowadzi współpracę również z **Okręgową Izbą Pielęgniarek** oraz z **Pomorską Izbą Inżynierów Budownictwa**. Inspektorzy Pracy przeprowadzają w ramach współpracy szkolenia.

3. Organa nadzoru i kontroli

Państwowa Inspekcja Sanitarna

W roku 2010 współdziałanie między OIP w Gdańsku i Państwową Inspekcją Sanitarną realizowano m.in. w oparciu o porozumienie z 18 listopada 2002r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym oraz porozumienie z dnia 5 marca 2003r. zawarte przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku i Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku.

Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS, a także bieżących kontaktach.

W 2010 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 1 kontrolę na wniosek Państwowej Inspekcji Sanitarnej. W 15 przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. Współdziałanie z Państwową Inspekcją Sanitarną miało miejsce także przy realizacji takich zagadnień z programu działania PIP, jak:

- opiniowanie odstępstw od przepisów dotyczących lokalizacji pomieszczeń pracy poniżej poziomu terenu oraz oświetlenia pomieszczeń stałej pracy wyłącznie światłem elektrycznym,
- kontrole związane z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych.

Skuteczna i efektywna realizacja zawartych porozumień w sprawie zasad współdziałania PIP i PIS wskazuje na celowość dalszej współpracy.

Główny Urząd Nadzoru Budowlanego

W roku 2010 inspektorzy pracy z OIP w Gdańsku aktywnie współpracowali z organami Państwowego Nadzoru Budowlanego.

Zakres współpracy, w ramach porozumienia z dnia 24.10.1995r. pomiędzy Głównym Inspektorem Nadzoru Budowlanego a Głównym Inspektorem Pracy, obejmował przede wszystkim przedsięwzięcia mające na celu ochronę życia i zdrowia pracowników przed zagrożeniami budowlanymi występującymi w procesie budowy, utrzymania i rozbiórki obiektów budowlanych oraz ich użytkowania bez wymaganych zezwoleń. Wielokrotnie inspektorzy informowali organy nadzoru budowlanego o nieprawidłowościach stwierdzonych podczas kontroli (52 pisma).

Można stwierdzić, że współpraca z organami nadzoru budowlanego w roku 2010 układała się zadowalająco, choć wydaje się, że ogrom zadań sprawia, iż przedstawiciele tych organów często nie są w stanie w odpowiednim czasie zareagować na nieprawidłowości wskazywane przez inspektorów pracy.

Państwowa Straż Pożarna

Podstawą do współpracy z Państwowa Strażą Pożarną było porozumienie z 29.08.2000r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej oraz porozumienie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z Komendantem Wojewódzkim PSP w Gdańsku.

Inspektorzy pracy OIP w Gdańsku w 2010 roku 14 razy powiadamiali ten organ o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań.

Ponadto Kierownictwo OIP utrzymywało robocze kontakty z Komendantem Wojewódzkim PSP w Gdańsku.

Urząd Dozoru Technicznego

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z 8 stycznia 1993 r. zawarte między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego.

Realizacja ww. porozumienia w 2010 r. polegała na:

- informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji;
- częstym korzystaniu z opinii inspektorów dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń technicznych (poddzorowych).

W 2010r. przeprowadzono 10 kontroli wspólnych oraz w 19 przypadkach przekazano do UDT informacje o wynikach kontroli inspektorów pracy. Pisma dotyczyły głównie zagadnień użytkowania przez pracodawców urządzeń technicznych bez decyzji o dopuszczeniu ich do eksploatacji.

Inspekcja Transportu Drogowego

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracował z Inspekcją Transportu Drogowego przede wszystkim przy realizacji tematu „Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – kontrole czasu pracy kierowców”.

Współpraca polegała głównie na przekazywaniu sobie informacji nt. przeprowadzonych kontroli.

Inspekcja Ochrony Środowiska

W 2010r. w 4 przypadkach inspektorzy pracy przekazali do IOŚ informacje o stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeniach dla środowiska naturalnego.

Ponadto w dniu 9 września 2010r. Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz nadinspektor pracy Piotr Prokopowicz uczestniczyli w spotkaniu z Zastępcą Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska w Gdańsku Panem Piotrem Trybuszewskim, któremu towarzyszył pracownik WIOŚ Pan Rafał Fabrykiewicz. Celem spotkania była wymiana wzajemnych informacji na temat zakładów, będących potencjalnymi sprawcami poważnych awarii przemysłowych. Ustalono dodatkowo wymianę informacji na temat zakładów, w których ilości substancji lub preparatów niebezpiecznych są aktualnie poniżej progu ustalonego dla zakładów dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Policja i Prokuratura

Na bazie zapisów porozumienia w sprawie zasad współdziałania organów Okręgowego Inspektoratu Pracy i jednostek Policji podpisanego w dniu 14.05.2001r., inspektorzy pracy z OIP Gdańsk systematycznie współpracowali z właściwymi Komendantami KRP. W 2010r. inspektorzy pracy przeprowadzili 12 kontroli wspólnie oraz 21 kontroli na wniosek policji. 24 razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji w większości dotyczyły tematyki związanej z legalnością zatrudnienia.

Współdziałanie z organami Prokuratury zostało opisane w rozdziale IV. 7.

Morski Oddział Straży Granicznej

Podstawą do współpracy z Morskim Oddziałem Straży Granicznej było podpisane w dniu 5 grudnia 2008r. porozumienie w sprawie współpracy Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy na terenie województwa pomorskiego.

Zakres współdziałania obejmował w szczególności:

- organizowanie i przeprowadzanie kontroli legalności zatrudnienia i pobytu cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego; w 2010 r. inspektorzy pracy uczestniczyli kontroli na morzu korzystając z jednostki pływającej MOSG,
- przekazywanie informacji dotyczących m.in. cudzoziemców zatrudnionych niezgodnie z przepisami,
- prowadzenie wspólnych szkoleń doskonalących.

4. Inne instytucje i organizacje

- Okręgowy Inspektorat Pracy od kilku lat prowadzi współpracę z **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych**. W ramach tej współpracy organizowane są spotkania robocze kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Dyrektorem Oddziału ZUS p. Renatą Ziółkowską. W 2010 roku wystosowano do ZUS 7 wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, co dotyczyło pracodawców rażąco naruszających przepisy bhp. Na podstawie wniosków od inspektorów pracy – ZUS wydał 7 decyzji o podwyższeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe. Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał ścisłą współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej.

Współpraca zaowocowała aktywnym udziałem pracowników Oddziału ZUS w Gdańsku w organizacji szkolenia dla pracodawców, którzy ukończyli program prewencyjny i uzyskali Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy w 2008r. Podczas szkolenia laureaci otrzymali również nagrody (w postaci zestawów zawierających środki ochrony indywidualnej) ufundowane przez ZUS. Należy nadmienić, iż współpraca odbywała się w ramach porozumienia zawartego w dniu 5 listopada 2010r, w sprawie współdziałania organów PIP i ZUS.

- Na podkreślenie zasługuje też współpraca Okręgu Gdańskiego PIP **z Urzędem Statystycznym** w Gdańsku. Urząd ten, co kwartał przekazuje nam informacje statystyczne o wypadkach przy pracy oraz co roku – informacje liczbowe o podmiotach gospodarczych działających na terenie województwa pomorskiego w poszczególnych sekcjach PKD.
- Wzorowo układa się współpraca z **Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy** w Gdańsku. Obie strony szybko reagują na zgłaszane nieprawidłowości i informują się o podjętych działaniach. Obie instytucje angażują się także we wspólnie prowadzone akcje informacyjno – prewencyjne.
- W roku 2010 Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził ścisłą współpracę z **Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku**. Efektem tej współpracy były m.in. spotkania kierownictwa obu urzędów oraz szereg szkoleń prowadzonych przez specjalistów z obu naszych urzędów.
- Na zaproszenie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku, Jego Ekscelencja **Ksiądz Arcybiskup Tadeusz Gocłowski** w dniu 17.12.2010r. wziął udział w spotkaniu opłatkowym dla pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, podczas którego wygłosił okolicznościowe słowo.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

W 2010r. kontynuowano współpracę między Okręgowym Inspektoratem w Gdańsku i Inspekcją Pracy z Litwy i Norwegii.

Na zaproszenie Państwowej Inspekcji Pracy z Norwegii (Arbeidstilsynet) w dniach 1-2.09.2010r. gościła w Oslo delegacja Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Podczas wizyty studyjnej gospodarze norwescy przedstawili strukturę, zadania i uprawnienia norweskiej Inspekcji Pracy, tryb prowadzenia przez inspektorów pracy kontroli w zakresie projektu dotyczącego „dumpingu socjalnego”, ich dokumentowanie oraz przysługujące inspektorom środki prawne. Projekt ten adresowany jest do firm zatrudniających pracowników zagranicznych, w tym w szczególności na budowach i w stoczniach. Wizyta miała także aspekt praktyczny. Polscy inspektorzy pracy wzięli udział w dwóch typach kontroli budów, tj. zapowiedzianej oraz niezapowiedzianej. Zapowiedziana kontrola dotyczyła budowy osiedla mieszkaniowego z lokalami użytkowymi w rejonie Oslo Fiord, prowadzonej przez firmę Tjuvholmen KS. Inspektorzy odbyli spotkanie z przedstawicielem inwestora, który przedstawił procedury zapewnienia bezpieczeństwa prac. Znamiennym jest fakt, że duża część dokumentów, które podpisują pracownicy pochodzący z innych krajów, jest napisana w ich językach narodowych. Kontrole niezapowiedziane prowadzone były na małych budowach jednostek handlowych w centrum Oslo.

Zagadnienia, które interesowały najbardziej stronę polską, to:

- obowiązek wyposażenia wszystkich pracowników na budowach na terenie Norwegii w identyfikatory, który dotyczy zarówno firm norweskich, jak i zagranicznych, a także osób kontrolujących budowy. Identyfikatory pozwalają na znaczące zmniejszenie zjawiska nielegalnego zatrudniania;
- infolinia w języku polskim, z której mogą korzystać pracownicy z Polski;
- środki prawne norweskiego inspektora pracy, w tym np. nakaz dostarczenia informacji kierowany do przedsiębiorstwa zatrudniającego m.in. obcokrajowców, zawierający ostrzeżenie o możliwości wstrzymania działalności firmy do czasu zrealizowania tego nakazu.

Uzupełnieniem programu była wizyta polskiej delegacji w Centrum Obsługi Pracowników Zagranicznych w Oslo, gdzie pracownicy z zagranicy mogą w jednym miejscu uzyskać wszelkie wymagane dokumenty umożliwiające im pracę w Norwegii.

W dniu 16.09.2010 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przebywała delegacja litewskich inspektorów pracy z Kłajpedy. Litewska delegacja spotkała się z pracownikami Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Po wzajemnym zapoznaniu się, omówiono najbardziej interesujące obie strony problemy związane z pracą w przemyśle okrętowym.

Następnie obie strony udały się do Stoczni Północnej, gdzie odbyło się spotkanie ze specjalistami stoczniowej służby bhp. Po krótkiej prezentacji multimedialnej na temat działalności Stoczni Północnej, delegacja udała się na wycieczkę po terenie stoczni. Goście z Litwy obejrzały prace wykończeniowe na budowanych dla Norwegii promach.

Po zakończeniu wizyty w stoczni litewscy i polscy inspektorzy pracy opłynęli motorówką port gdański, a następnie zwiedzali Głębokowodny Terminal Kontenerowy w Gdańsku.

XI. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA

Działalność na rzecz podniesienia jakości i skuteczności procesu nadzorczo – kontrolnego

Podejmowane przedsięwzięcia organizacyjne miały za zadanie doskonalenie przez inspektorów pracy ich warsztatu pracy oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Aktualny stan praworządności w stosunkach pracy wymaga od inspektorów pracy coraz bardziej konsekwentnego stosowania środków prawnych, powodujących usunięcie stwierdzonych naruszeń prawa oraz zapobiegających łamaniu przepisów w przyszłości.

Działania OIP dotyczyły również prawidłowości doboru zakładów do kontroli. Kryteria doboru zakładów do kontroli określane są corocznie w harmonogramie działań OIP Gdańsk, opartym o założenia ogólnopolskie, z uwzględnieniem specyfiki terenowej (np. temat własny OIP: „*Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich*”).

Kontrolami objęto również inwestycje związane z organizacją EURO 2012, w ramach takich tematów jak np.: „*Budowa Stadionu PGE Arena*” lub „*Rozbudowa Portu Lotniczego Gdańsk*”.

W 2010 r. inspektorzy pracy oraz pracownicy merytoryczni Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w cyklicznych **szkoleniach** organizowanych przez kierownictwo OIP, na których pogłębiali swoją wiedzę z zakresu prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia.

Szkoleniami wewnętrznymi objęto w 2010 r. 92,7% pracowników. Szkolenia organizowane były albo dla grup inspektorów pracy specjalizujących się w kontrolach z danego tematu (np. „*Metodyka kontroli w ZOZ-ach*”), albo dla wszystkich inspektorów pracy z tematów przydatnych przy przeprowadzaniu wszystkich kontroli (np. „*Czas pracy i wynagrodzenia*”). Zawodowe umiejętności inspektorów pracy i innych pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, rozwijane były także przez ich udział w szkoleniach organizowanych przez Główny Inspektorat Pracy oraz Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy OIP Gdańsk na bieżąco współpracowało z inspektorami pracy, dokonując w wytypowanych do kontroli zakładach pracy oceny narażenia zawodowego na czynniki szkodliwe na stanowiskach pracy.

Inspektorzy pracy brali udział w wielu **seminariach, konferencjach i sympozjach** między innymi w:

- Międzynarodowej Konferencji pt. „*Wypadki przy pracy a świadomość społeczna*” w Poznaniu;
- XVII Międzynarodowym Seminarium Ergonomii, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie nt. „*Zagrożenia czynnikami biologicznymi w rolnictwie – dotychczasowe i nowe problemy*” w Lublinie;
- Seminarium pt. „*Bezpieczeństwo pracy w budownictwie*” w Gdańsku;
- Konferencji pt. „*Poszanowanie godności w pracy*” w Bydgoszczy.

W ramach działalności bieżącej, w OIP Gdańsk opracowywano okresowe informacje prawne i techniczne oraz gromadzono Polskie Normy i orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Inspektorzy pracy otrzymywali okresowo wydawane przez GIP zeszyty z obowiązującymi przepisami prawa pracy, comiesięczny biuletyn informacyjny „*Inspektor Pracy*” oraz miesięczniki „*Przyjaciel przy pracy*” i „*Atest*”.

XII. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY

W dokonanej w 2010r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku ocenie funkcjonowania regulacji prawnych poddano:

- art.103¹ -103⁶ Działu IV rozdziału III - Kodeksu pracy;
- Dział VI Kodeksu pracy;
- ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 ze zm.);
- ustawę z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656).

Art.103¹ -103⁶ Dział IV rozdział III - Kodeksu pracy

Nowa regulacja nie zawiera jasnych zapisów w zakresie uprawnień do urlopu dla pracownika odbywającego studia podyplomowe (egzamin dyplomowy, praca dyplomowa).

Zdaniem resortu pracy 21 dni urlopu należy się zarówno uczestnikom studiów licencjackich czy magisterskich, jak i podyplomowych, jeśli kończą się złożeniem pracy dyplomowej lub egzaminem dyplomowym.

Nie jest to jednak jednoznaczne gdyż urlop taki w wymiarze 21 dni, o którym mowa w art. 103² § 1 pkt 4 kodeksu pracy, dotyczy także studiów podyplomowych, jeśli – zgodnie z programem tych studiów – kończą się one złożeniem pracy dyplomowej albo zdaniem egzaminu dyplomowego bądź też złożeniem pracy dyplomowej i zdaniem egzaminu dyplomowego.

§ 8 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 19 grudnia 2008 r. w sprawie rodzajów tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów i wzorów dyplomów oraz świadectw wydawanych przez uczelnie (Dz. U. z 2009 r. nr 11, poz. 61 ze zm.) stanowi bowiem, że warunkiem wydania świadectwa ukończenia studiów podyplomowych jest zrealizowanie przewidzianego w programie tych studiów zakresu kształcenia, zdanie egzaminów przewidzianych programem oraz złożenie pracy dyplomowej lub zdanie egzaminu dyplomowego, jeżeli program tych studiów to przewiduje.

Pracodawca nie ma, zatem obowiązku udzielenia urlopu szkoleniowego, w przypadku, gdy program studiów podyplomowych nie przewiduje złożenia pracy dyplomowej lub zdania egzaminu dyplomowego.

Kolejna niejasność w sprawach urlopowych, to urlopy dla magistrów, którzy robią specjalizację z fizjoterapii. Aktem prawnym regulującym zasady i tryb odbywania specjalizacji w dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w tym w dziedzinie fizjoterapia, jest rozporządzenie ministra zdrowia z 30 września 2002 r. w sprawie uzyskiwania tytułu specjalisty w dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia (Dz. U. Nr 173, poz. 1419 ze zm.) wydane na podstawie ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2007 r. nr 14, poz. 89 ze zm.).

Czy to oznacza, że mamy lukę w przepisach gdyż nie stosuje się do nich przepisów zawartych w Kodeksie pracy? Czy w związku z tym fizjoterapeucie, który chce się uczyć, przed egzaminem pozostaje urlop bezpłatny bądź wypoczynkowy?

Z perspektywy pracownika najwięcej problemów może powodować fakt, że nowe przepisy nie zobowiązują pracodawcy do potwierdzenia na piśmie swojej zgody na dokończenie pracownika. To ważne, bo pracodawca może np. wycofać się z ustnej umowy w sprawie podnoszenia kwalifikacji. Wówczas znacznie trudniej będzie pracownikowi udowodnić,

że pracodawca zgodził się na dokończenie i powinien udzielić płatnych zwolnień z pracy i urlopów szkoleniowych.

Dział VI Kodeksu pracy

Od wielu kolejnych nowelizacji Działu VI coraz wyraźniej widać potrzebę nowelizacji przepisów tego działu w sposób kompleksowy i całościowy. Inaczej mówiąc koniecznym jest napisanie tego działu od nowa! Wprowadzanie kolejnych zmian i poprawek powoduje, że dział ten staje się niespójny i niezrozumiały.

Ponadto należy wskazać, że zmiany w dziale powinny zapewnić, aby normy czasu pracy, a w szczególności przepisy wskazane w rozdziale III obejmowały wszystkich pracujących a nie tylko pracowników. Liberalizacja przepisów prawa dotycząca zatrudnienia powoduje, że coraz więcej osób zatrudnionych jest na podstawie umów cywilnoprawnych, które nie dają żadnej ochrony w zakresie czasu pracy, a przez to osoby zatrudnione na podstawie tych umów często pracują bez przerw niezbędnych ze względu na ochronę zdrowia (np. pracownicy ochrony mienia). Może warto zastanowić się, czy przepisy te nie powinny być stosowane w sposób podobny jak przepisy dotyczące bhp – właśnie z uwagi na ich ochronny charakter w obszarze zdrowia pracowników.

Nadal pozostają aktualnymi uwagi dotyczące regulacji czasu pracy na tle regulacji Unijnych oraz te dotyczące zakazu świątecznej pracy w placówkach handlowych z uwagi na brak nowelizacji w tym zakresie.

Regulacje zawarte w **art. 151⁵** kodeksu pracy pozostają w sprzeczności z normami prawa wspólnotowego w zakresie czasu pracy. Pozostawanie, bowiem w dyspozycji pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, w gotowości do świadczenia pracy, jest czasem pracy. Natomiast art. 151⁵ §2 k.p. stanowi, że czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy.

Ponadto, przedmiotowy przepis nie precyzuje kwestii związanych z prawidłowym ustaleniem należnego pracownikowi wynagrodzenia. Zgodnie z art. 151⁵ § 3 kodeksu pracy za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego- wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (...) Cytowany przepis nie określa, jakie wynagrodzenie należne jest pracownikowi za czas, w którym udzielono mu wolnego, jako rekompensaty za dyżur.

Podobny charakter pozostawiania, w pewnego rodzaju, dyspozycji pracodawcy, jest wyjazd w podróż służbową. Z uwagi na brak wyraźnej regulacji czasu pracy w podróży służbowej, od wielu lat rozliczanie tego czasu odbywa się w oparciu o orzecznictwo Sądu Najwyższego, a przecież każde takie orzeczenie odnosi się jedynie do konkretnego stanu faktycznego i do konkretnej sprawy.

Brak przepisu nakazującego pracodawcom sporządzanie i przechowywanie harmonogramów pracy – same karty ewidencji czasu pracy, w których podawana jest tylko liczba godzin pracy w danej dobie, nie pozwalają na sprawdzenie przestrzegania przepisów dotyczących doby pracowniczej, przerwy dobowej, przerwy tygodniowej – problem pojawia się zawsze w małych i średnich placówkach handlu detalicznego, czynnych 7 dni w tygodniu.

Wiele kontrowersji oraz sprzecznych wykładni, również obecnie po pewnym czasie obowiązywania przepisów, dotyczy wprowadzonego w **art. 151^{9a}** k.p. zakazu pracy w placówkach handlowych w święta. W kodeksie pracy nadal nie znajduje się definicja placówek handlowych, a tym samym nie istnieje ustawa wykładnia tego pojęcia w przepisach prawa pracy. Ustalenie kręgu podmiotów objętych tym zakazem wymaga

sięgania do innych regulacji, ale i tak sprowadza się do subiektywnej oceny np. pracodawcy czy inspektora pracy.

Na gruncie takiej redakcji przepisów art. 151^{9a} k.p. niedopuszczalnym jest stosowanie jakichkolwiek wyjątków, a życie pokazało jednak, że takie wyjątki powinny być, czy to z uwagi na rodzaj sprzedawanych towarów, czy też rodzaju świadczonej pracy.

Przepis jest o tyle niefortunny, że od zasady zakazu pracy stosuje się w życiu szereg wyjątków: zakaz pracy nie dotyczy już sklepów zlokalizowanych na lotniskach, kwaciarni czy cukierni, jak również ogrodniczych. Pracodawcy stosują szereg działań w celu obejścia przepisów np. pieczenie pieczywa, jako działalność usługowa itp.

Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 ze zm.)

Ustawa w pierwszym okresie obowiązywania budziła szereg wątpliwości m.in.: w zakresie podmiotów objętych jej regulacjami np. czy ma ona zastosowanie do publicznych zakładów opieki zdrowotnej, z uwagi na użycie w ustawie pojęcia działalności gospodarczej. Wyjaśnione to jednak zostało stanowiskiem Departamentu Prawnego GIP z 1 września 2006 r. Podobnie było w sprawie wątpliwości, co do obowiązku powoływania rady pracowników w przedsiębiorstwach państwowych, w których zgodnie z ustawą o samorządzie załogi powołana była rada pracownicza (stanowisko GIP z dnia 13 lipca 2006r. Problemem nasuwającym wątpliwości interpretacyjne jest kwestia stosowania ustawy wobec tzw. wewnętrznych jednostek organizacyjnych, które wykazują niektóre cechy pracodawcy, a w szczególności samodzielnie zatrudniają pracowników i dysponują wyodrębnionym funduszem płac.

Pracodawcy jak również organizacje związkowe miały wątpliwości, co do sposobu i trybu uzupełniania składów rad pracowników, obie strony poszukiwały w ustawie jednoznacznej regulacji.

W ustawie nie przewidziano możliwości odwołania przez pracowników całego składu rady w przypadkach np. braku jej aktywności.

Nie ma ona również zapisu dotyczącego sposobu funkcjonowania rady pracowników w przypadku przejęcia zakładów pracy, gdy w zakładzie, który przejmuje inny podmiot funkcjonuje już rada pracowników, a w przejmowanym nie funkcjonuje.

Problemy powstać mogą również na tle ponoszenia przez pracodawcę kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników. Takim problemem może być dochodzenie roszczeń przez radę w sytuacji, gdy pracodawca uchyla się od pokrycia takich kosztów. Stwierdzić należy to, że rada pracowników nie posiada zdolności sądowej, zatem droga sądowa dla dochodzenia przez nią roszczeń finansowych jest zamknięta, również spór zbiorowy jest niedopuszczalny, więc jakich ich dochodzić?

Na tle postanowień art. 17 ust. 1 i 2 ustawy powstaje wątpliwość, czy z dobrodziejstwa ochrony trwałości stosunku pracy pracowników wybranych do rady, mogą korzystać pracownicy tymczasowi.

Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656).

Pracodawcy od dnia 1 stycznia 2010 r. są zobowiązani prowadzić wykaz stanowisk pracy (art. 41 ust 4 pkt 1) na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a także ewidencję pracowników (art. 41 ust 4 pkt 2) wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Art. 48 ustawy o emeryturach pomostowych reguluje kompetencje PIP w zakresie działalności kontrolno-nadzorczej nad ewidencją pracowników.

Zgodnie z art. 41 ust. 5 płatnik składek obowiązany jest powiadomić pracowników o dokonaniu wpisu do ewidencji. W przypadku nieumieszczenia pracownika w w/w ewidencji przysługuje pracownikowi skarga do Państwowej Inspekcji Pracy (art. 41 ust. 6)

Najwięcej wątpliwości budzą nie same wykazy prac stanowiące załączniki 1 i 2 do ustawy o emeryturach pomostowych, ale interpretacja wielu pojęć jak np.: personel medyczny, warunki prac pod napięciem, mała kubatura, ostry dyżur, bezpieczeństwo publiczne itp. Trudności w interpretacji w/w pojęć mają pracodawcy, którzy tworzą wykaz i ewidencję, pracownicy jak i inspektorzy pracy. Pomocniczo inspektorzy pracy mogą stosować „Poradnik do ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych” CIOP-PIB, a także interpretacje określonych zagadnień z odpowiednich ministerstw. Jednak w żadnej mierze nie są one wykładnią prawa. Ustawa powinna precyzyjnie definiować powyższe sformułowania, aby ograniczyć dowolność ich interpretowania.

Problem z ustaleniem stanu faktycznego może mieć inspektor pracy, gdy pracodawca nie ma kompletnej oceny ryzyka zawodowego. Dotyczy to w szczególności, gdy do ustalenia tego stanu istnieje potrzeba wyznaczenia odpowiednich parametrów określających prace w szczególnych warunkach. Trudności mogą wynikać z tego, że wynik pomiaru odnosi się do konkretnego dnia i może się zdarzyć, że pomiar przeprowadzony w inny dzień może odbiegać od poprzedniego, gdyż praca w inny dzień może wyglądać w sposób odmienny. W przypadku długotrwałego przeprowadzenia oceny ryzyka inspektor pracy powiadamia pracownika o planowanym terminie załatwienia sprawy zgodnie z art. 36 k.p.a. Jednak bardziej wskazane byłoby zawieszenie postępowania zgodnie z art. 97 § 1 pkt 4 k.p.a., wówczas nie można by postawić zarzutu PIP o bezczynność. Jednak w przytoczonym art. mowa jest o organie lub sądzie. Jeżeli uznać, że organem może być laboratorium akredytowane to wskazane byłoby stosowanie powyższego art. podczas postępowania administracyjnego przez inspektorów pracy.

W przypadku, niewpisania pracownika do ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze zawiadamia się pracownika o wszczęciu postępowania (zgodnie z art. 10 § 1 oraz art. 61 § 1 i 4 k.p.a.), gdyż jest stroną w postępowaniu. W przypadku, gdy inspektor pracy wykreśla pracownika z powyższej ewidencji, czy powinien zawiadomić pracownika, że w jego sprawie zostało wszczęte postępowanie, gdyż pracownik jest stroną w postępowaniu i czy dotyczy to także w przypadku sporządzenia korekty?

Ustawa o emeryturach pomostowych nie reguluje sytuacji, gdy o wykreślenie z ewidencji zwraca się do PIP pracodawca. W sytuacji, gdy płatnik składek sam tworzy wykaz i ewidencję, czy jest także uprawniony do wykreślenia pracowników, których sam wpisał, jeżeli uznał, że decyzja o wpisaniu była błędna.

Mimo, że w kompetencjach PIP leży tylko kontrola ewidencji, zgodnie z art. 48 ustawy o emeryturach pomostowych, a nie wykazu, w praktyce nie da się tych dwóch rzeczy oddzielić, gdyż jedno jest konsekwencją drugiego. Inspektor pracy zaczyna kontrolę od żądania wykazu stanowisk pracy. W przypadku braku wykazu o ile późniejsze ustalenia z kontroli wykażą, że pracownicy wykonują prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze powiadamia o tym fakcie ZUS (art. 14 ust. 1 i art. 37 ust. 2 pkt 1 ustawy o PIP). Wynika z tego, że PIP pośrednio poprzez kontrolę ewidencji kontroluje także wykaz.

XIII. PODSUMOWANIE

Przestrzeganie prawa pracy w województwie pomorskim

W województwie pomorskim funkcjonuje 210 tysięcy podmiotów, w których pracuje ok. 840 tysięcy osób. Największą grupę, bo aż 23% stanowią zakłady zajmujące się handlem i usługami naprawczymi. W dalszej kolejności można wymienić zakłady związane z budownictwem, z przetwórstwem przemysłowym, w tym zakłady skupione wokół gospodarki morskiej.

Bezpieczeństwo pracy jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych występujących w przedsiębiorstwach, efektywności służb nadzoru funkcjonującego w tych przedsiębiorstwach oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Do zagrożeń zawodowych dominujących na naszym terenie można zaliczyć przede wszystkim zagrożenia upadkiem osób z wysokości. Poszkodowani wskutek tego zagrożenia to prawie 7% wszystkich poszkodowanych. Inne zagrożenia dotyczą np.: uderzenia poszkodowanego przez spadający z góry element bądź przedmiot, uderzenia przez obiekt będący w ruchu, utraty kontroli nad maszyną, obsługi pojazdów i innych środków transportu, hałasu, czynników chemicznych.

Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przemysłowych, w budownictwie oraz w zakładach transportowych.

Zagrożenia występujące przy pracach na wysokości w szczególności związane są z eksploatacją rusztowań. Problem ten nie dotyczy tylko zakładów budowlanych, ale także tych, gdzie takie prace się wykonuje.

Jednym z kryteriów oceny stanu bezpieczeństwa pracy mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Odnosnie **wypadków przy pracy** /wg danych Urzędu Statystycznego/ w 2010r. w województwie pomorskim nastąpił wzrost liczby poszkodowanych w wypadkach o 10%. Dominują tu zakłady sekcji budownictwa, przetwórstwa przemysłowego, gospodarki morskiej oraz transportu. Poszkodowane zostały łącznie 5994 osoby. Odnotowano jednak spadek liczby wypadków śmiertelnych o 16%.

W ilości rejestrowanych **chorób zawodowych** obserwowana jest tendencja zwyżkowa (wzrost o 66%). Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było: uszkodzeń słuchu, chorób narządu głosu, chorób zakaźnych i pasożytniczych. Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych np. w przetwórstwie przemysłowym, edukacji, opiece zdrowotnej i rolnictwie.

Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy dla podniesienia praworządności w nadzorowanych zakładach

W okręgu gdańskim Państwowej Inspekcji Pracy sprawami bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia zajmują się wszyscy inspektorzy pracy. Wynika to z postanowień ustawy o PIP. Czynności kontrolne w 2010r. wykonywało 104 inspektorów pracy.

Znacząca liczba pracodawców w województwie pomorskim respektuje wymagania, stawiane im przez przepisy prawa pracy. Jednak w szeregu przedsiębiorstwach i innych podmiotach, skontrolowanych w 2010 roku, stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa, wskutek czego inspektorzy pracy w tym okresie po przeprowadzeniu **6166 kontroli** wydali m.in.:

- 21337 decyzji nakazowych, w tym 623 decyzje płatnicze, 459 decyzji wstrzymania prac, 309 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 4154 wystąpienia, zawierające 23096 wniosków,
- 1336 mandatów, 799 środków wychowawczych i 336 wniosków do sądu o ukaranie.

W 71 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi przede wszystkim działania kontrolne. Działania te wzbogacane są wszelkiego rodzaju formami **prewencji i promocji**. Przykładem może być nasza wieloletnia działalność prewencyjna na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie /konkurs „Bezpieczna budowa”/, w małych zakładach – program „Dyplom PIP” oraz adresowany do wszystkich pracodawców konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Sporo działań prewencyjnych adresujemy także do dzieci i młodzieży szkolnej, harcerzy, nauczycieli oraz rolników indywidualnych.

Obecnie ogromnym wyzwaniem dla pracodawców w Polsce oraz dla PIP jest zadanie, związane z ograniczeniem do 2012 r. liczby wypadków przy pracy o 25%.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest **współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, radia i telewizji**. W 2010 r. problematyka związana z przestrzeganiem przepisów prawa pracy i bhp pojawiła się w 79 artykułach, z których część zawierała informację o działaniach podejmowanych w tym zakresie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, zarówno dotyczących prowadzonych kontroli ale również działań prewencyjnych. W 42 artykułach wypowiedzieliśmy się w temacie przestrzegania przepisów bhp i o wypadkach przy pracy, lecz były również publikacje zawierające odpowiedzi na nurtujące czytelników pytania z zakresu prawa pracy. Ponadto wypowiedzi pracowników i wywiady z kierownictwem OIP były przywoływane w 2 programach lokalnej TVP i w 2 audycjach w Radiu Gdańsk.

W ramach promocji naszych działań w 2010 r. w OIP w Gdańsku zorganizowano 1 konferencję prasową z udziałem przedstawicieli lokalnych mediów.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy

W naszej ocenie niektórzy pracodawcy nie podejmują wystarczających działań zapobiegawczych, a świadczyć o tym może ilość decyzji wydanych przez inspektorów pracy, odnoszących się w znacznej mierze do podstawowych obowiązków pracodawcy, którzy np.:

- nie przeprowadzają szkoleń w dziedzinie bhp. Inspektorzy pracy OIP Gdańsk wydali 1917 decyzji dotyczących przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- nie dokonują oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. W tej materii inspektorzy wydali 1150 decyzji.
- nie przeprowadzają profilaktycznych badań lekarskich. Tej materii dotyczyło 875 decyzji nakazowych inspektorów pracy.

Obserwacje inspektorów pracy wskazują na to, że pracodawcy często nie respektują obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia albo wykonują minimum tego, co wymagają obowiązujące przepisy prawa pracy.

Działania PIP, opisane w sprawozdaniu, skutkowały także szeregiem pozytywnych zjawisk, wśród których można wymienić:

- rozpatrzenie w 2010r. ponad 2 tysięcy **skarg pracowniczych**, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy,
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów pracy kwoty ponad **5,76 mln zł**, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne i zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2009r. – ponad 3,6 mln zł/,
- działania inspektorów pracy /poprzez wystąpienia inspektorów pracy i pozwy do sądu/ spowodowały, że **696** osób zatrudnionych dotychczas na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub bez umowy uzyskało status pracownika, a **477** pracowników, na wniosek inspektora pracy, otrzymało świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy,
- udzielenie **109.331 porad** prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości / w 2009r. – 129.268/.

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła do **poprawy stanu bhp**, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- uregulowanie decyzjami skierowania pracowników do innych prac sprawy wyeliminowania zagrożeń w stosunku do 700 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych /w 2009r. – odnośnie 832 pracowników/,
- uregulowanie decyzjami wstrzymania prac lub decyzjami wstrzymania eksploatacji maszyn sprawy wyeliminowanie bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia 3331 pracowników /w 2009r. - odnośnie 2362 pracowników/,
- poprawę warunków pracy ok. 170 tys. pracownikom w drodze innych nakazów ,
- uregulowanie decyzjami i wnioskami sprawy oceny ryzyka zawodowego 26 tysięcy pracowników /w 2009r. – 16 tysięcy pracowników /,
- wyeliminowanie w 2010r. nieprawidłowości dotyczących nowo budowanych obiektów. Inspektorzy pracy wnieśli 3 /w 2009r. - 14/ sprzeciwów oraz 80 /w 2009r.- 201/ uwag odnośnie przekazania do eksploatacji nowo wybudowanych zakładów pracy lub ich części. Przewidywane efekty po wprowadzeniu zmian w obiektach, na skutek wniesienia uwag lub sprzeciwów to m.in.: poprawa stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy, zapewnienie w pomieszczeniach pracy właściwej wentylacji, ogrzewania i oświetlenia, poprawa stanu urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2010r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli **160** kontroli, w wyniku których spowodowali **zlikwidowanie zagrożeń publicznych**, które miały najczęściej związek z prowadzonymi robotami budowlanymi.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz z innymi instytucjami

W 2010r. współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz innymi podmiotami dotyczyła przede wszystkim: Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Państwowej Straży Pożarnej, Policji, Prokuratury, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Inspekcji Ochrony Środowiska, Inspekcji Transportu Drogowego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Oddziału ZUS w Gdańsku, Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia

Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, a ponadto organizacji pracodawców i struktur związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce **1982** razy, między innymi przy realizacji takich zagadnień z programu działania PIP, jak np.:

- opiniowanie odstępstw od przepisów dotyczących lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu terenu oraz oświetlenia ww. pomieszczeń pracy wyłącznie oświetleniem elektrycznym,
- bezpieczeństwo pracy w budownictwie,
- analizowanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- kontrole agencji zatrudnienia,
- kontrole dot. legalności zatrudnienia,
- kontrola sporządzania przez pracodawców karty ZUS IWA /tu: współpraca z ZUS/.

Współdziałanie w powyższym zakresie uległo wyraźnemu wzmocnieniu.

Podsumowanie i wnioski

Główne problemy, które dotyczą warunków pracy pracowników zatrudnionych w województwie pomorskim, najbardziej widoczne są w tematach udzielanych porad oraz w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Od lat zakres pytań oraz skarg jest podobny (stosunek pracy, legalność zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę, czas pracy, urlopy, uprawnienia związane z rodzicielstwem oraz uprawnienia młodocianych). Podobne są również ich liczby.

W zakresie wynagrodzeń, największym problemem zgłaszanym przez pracowników jest brak wypłat lub nieterminowość w wypłatach wynagrodzeń pracę (skargi te stanowią aż 37% ogółu). Często wynagrodzenia wypłacane są zaliczkowo lub w zaniżonej wysokości.

W związku ciągle niezadowolającym poziomem realizacji decyzji płatniczych, przewidujemy przeprowadzenie większej liczby rekontroli w podmiotach, których problem dotyczy.

Nadal jednym z najczęściej pojawiających się problemów jest wykonywanie pracy bez pisemnej umowy, a co za tym idzie bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

W dalszym ciągu do naszego Urzędu napływają skargi anonimowe, które w roku 2010 stanowiły ok. 14% ogółu. Częstym uzasadnieniem w treści tych skarg jest obawa przed utratą zatrudnienia oraz ewentualnym szykanowaniem ze strony pracodawcy. Zakres przedmiotowy tych skarg najczęściej dotyczy zaległości w wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz łamania przepisów o czasie pracy i niezapewniania przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Niemalże procent pytań i skarg dotyczy czasu pracy: jego rozliczania, pracy w nadgodzinach i zasad jej rekompensowania.

Problemy z zakresu bhp to zaledwie 20% ogółu zadawanych pytań.

Niezmiennie od kilku lat, skargi najczęściej są składane przez byłych pracowników. Liczba pracowników składających skargi i pozostających w zatrudnieniu stanowi jedynie 23% wszystkich skarżących.

Stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości najczęściej wynikają z celowego postępowania pracodawcy, niekiedy wynikają one również z niezajomości, niezrozumienia i niechęci zaznajomienia się z obowiązującymi, często skomplikowanymi przepisami.

Do powyższego w dużej mierze przyczynia się również zła sytuacja finansowa poszczególnych przedsiębiorstw i koszty, jakie pociąga za sobą zatrudnianie pracowników.

Liczba skarg i wniosków składanych przez **organizacje związkowe** w porównaniu z rokiem 2009 uległa pewnemu zmniejszeniu.

Jednak w porównaniu z rokiem 2009 znacznie wzrosła liczba skarg dotyczących zagadnień czasu pracy. Powyższe spowodowane jest faktem, że zagadnienia z zakresu czasu pracy nie należą do łatwych, a przeprowadzone kontrole pokazały, że nieprawidłowości w tym zakresie pojawiają się również w dużych zakładach pracy posiadających wyodrębnione komórki kadrowo - płacowe. Na wzrost ilości skarg w tym przedmiocie miał również wpływ wzrost świadomości i wiedzy przedstawicieli związków zawodowych w tym temacie, którą uzyskali podczas cykli szkoleń zorganizowanych w roku 2010 przez przedstawicieli PIP OIP w Gdańsku dla central związkowych.

Cieszyć może spadek ilości skarg związkowych dotyczących warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacji energetycznych. Spadku ilości skarg w tym zakresie można upatrywać m.in. w sprawniejszym działaniu Społecznej Inspekcji Pracy działającej w kontrolowanych zakładach, dla której w roku 2010 przez PIP OIP w Gdańsku były organizowane cykliczne szkolenia.

Na podobnym poziomie co w roku 2009 utrzymuje się liczba skarg związków zawodowych dotyczących stosunku pracy, zakładowych układów zbiorowych pracy oraz mobbingu i dyskryminacji. Zmalała ilość skarg dotycząca urlopów pracowniczych oraz rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Ponad 61% skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych.

W 2010r. inspektorzy pracy zrealizowali temat: „Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy”. W ocenie kontrolujących i pracodawców najczęstsze przyczyny nieprzestrzegania przepisów prawa pracy w tym zakresie wynikają z:

- bardzo niskiego poziomu jakości i zakresu zadań wykonywanych przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy w wielu zakładach. Kwestie związane z zapobieganiem wypadkom przy pracy oraz ich powtarzalności w przeważającej części nie są tam realizowane w pełnym zakresie.
- słabej jakości szkoleń bhp dla pracodawców, co m.in. uniemożliwia właściwe poznanie zagadnień bezpieczeństwa pracy.

Przeprowadzone kontrole wskazują często, że realizacja zadań służby bhp jest traktowana bardzo formalnie, w szczególności przez pracodawców, którzy zlecają zadania tej służby specjalistom spoza zakładu. Służby bhp w tych zakładach niejednokrotnie ograniczają się tylko do prowadzenia szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia dochodzeń powypadkowych, rejestracji wypadków i prowadzenia pomiarów środowiska pracy. Prawie w ogóle w małych zakładach nie prowadzi się systematycznych kontroli warunków pracy i przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, nie prowadzi się okresowych analiz stanu bhp i nie informuje pracodawców o zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy.

Natomiast w dużych zakładach, w których na etatach zatrudnieni są specjaliści lub inspektorzy bhp, realizacja zadań służby bhp jest na ogół prawidłowa.

Wobec powyższego - pracodawcy z małych zakładów pracy oraz przedstawiciele służby bhp powinni zostać w najbliższym czasie objęci wzmocnionymi działaniami prewencyjnymi **PIP.**

ZAŁĄCZNIKI

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2010r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

- Tabele nr: 3a, b, c, 4a, b, c.

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 roku
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Załącznik 3a

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	L I C Z B A							
											Wyszczególnienie				decyzji			
											kontroli	ogółem ¹	wstrzymania prac	w tym: skierowania pracownik. do innych prac	nakazujących wyplate świadczeń pieniężnych	sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpienia ³
	Ogółem, w tym:	6 166	21 337	459	309	623	3	0	4 154	23 096								
1.	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	83	295	5	2	14	0	0	53	228								
2.	Górnictwo, wydobywanie	5	26	1	0	0	0	0	5	55								
3.	Przetwórstwo przemysłowe	1 300	5 840	52	54	263	1	0	888	4 378								
4.	Wytwarzanie energii	38	258	1	0	0	0	0	27	119								
5.	Dostawa wody	61	429	5	3	2	0	0	48	238								
6.	Budownictwo	1 357	4 711	345	205	125	1	0	743	3 625								
7.	Handel i naprawy	1 556	5 602	27	17	58	0	0	1 187	7 261								
8.	Transport i gospod. magazyn.	360	702	4	8	63	0	0	223	1 370								
9.	Zakwaterow. i usługi gost.	332	959	1	0	17	0	0	249	1 540								
10.	Informacja i komunikacja	44	153	0	7	30	0	0	31	216								
11.	Finanse i ubezpieczenia	70	125	0	0	1	0	0	49	228								
12.	Obsługa rynku nieruchom.	59	88	1	2	6	0	0	42	200								
13.	Działalność profesjonalna	124	258	4	6	10	0	0	79	509								
14.	Usługi administrowania	215	508	11	4	16	0	0	134	823								
15.	Administracja publiczna	84	143	0	0	0	0	0	51	184								
16.	Edukacja	189	614	0	0	5	0	0	138	653								
17.	Opieka zdrowot i pom społ.	100	212	1	0	5	1	0	82	689								
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	41	140	1	1	1	0	0	26	137								
19.	Pozostała działaln. Usługowa	140	269	0	0	7	0	0	98	636								
20.	Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
21.	Organizacje eksterytorial	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
22.	Nieokreślona działalność	8	5	0	0	0	0	0	1	7								

Objaśnienia do kolumny 2:

- Ad.4 Wytwarzanie i zopartywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
Ad.7 Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
Ad.8 Transport i gospodarka magazynowa
Ad.12 Działalność związana z obsługą nieruchomości

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 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.

Ad 13 Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Ad 14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca

Ad 15. Admonitracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne

Ad.17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna

Ad 20 Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników

Ad 21. Organizacje i zespoły eksterytaryjne

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	ogółem ¹	decyzji			sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpieniach	
				wstrzymania prac	skierowania pracownik. do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:		6 166	21 337	459	309	623	3	0	4 154	23 096	
1.	1 - 9	3 084	10 303	264	171	262	1	0	2 020	11 603	
2.	10 - 49	2 017	7 408	132	88	295	2	0	1 389	7 602	
3.	50 - 249	761	2 786	42	45	58	0	0	526	2 587	
4.	250 i powyżej	304	840	21	5	8	0	0	219	1 304	

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 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.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 roku
(wg form własności)

Wyszczególnienie	L I C Z B A									
	kontroli	ogółem ¹	decyzji				sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpieniach
			wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	w tym:				
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
OGÓŁEM, w tym:	6 166	21 337	459	309	623	3	0	4 154	23 096	
1. Sektor publiczny¹	457	1 530	7	6	10	1	0	323	1 491	
ogółem, w tym własność:										
1. państwowa	142	300	1	1	1	0	0	94	353	
2. samorządowa	293	1 127	5	4	9	1	0	216	1 103	
3. mieszana	22	103	1	1	0	0	0	13	35	
2. Sektor prywatny²	5 700	19 793	452	303	613	2	0	3 828	21 598	
ogółem, w tym własność:										
1. prywatna krajowa	5 119	17 972	410	284	502	1	0	3 458	19 493	
2. prywatna zagraniczna	253	764	12	1	48	1	0	174	1 044	
3. prywatna mieszana	328	1 057	30	18	63	0	0	196	1 061	
3. Sektor mieszany zrównoważony³	2	14	0	0	0	0	0	2	5	
4. Nieokreślona własność	7	0	0	0	0	0	0	1	2	

Objaśnienia dot. kolumny 2:

¹ sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

² sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność, prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

³ sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność, mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 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.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 roku
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Załącznik 4a

Wyszczególnienie	LICZBA										zawiadomień prokuratury o przestępstwach
	ogółem	ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych				zastosowanych środków wychowawczych	
		objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	natożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych				
1	3	4	5	6	7	8	9	10			
2	6 403	3 634	1 565	1 204	1 336	336	799	71			
OGÓLEM, w tym:											
1. Rolnictwo i leśnictwo	97	62	13	22	21	6	14	1			
2. Górnictwo, wydobywanie	20	15	5	0	3	1	0	0			
3. Przetwórstwo przemysłowe	1 088	600	261	227	241	55	150	12			
4. Wytwarzanie energii	12	7	0	5	6	0	3	0			
5. Dostawa wody	56	27	10	19	7	3	9	0			
6. Budownictwo	1 729	1 159	372	198	425	69	131	28			
7. Handel i naprawy	1 714	978	408	328	355	90	220	10			
8. Transport i gospod. magazynowa	319	171	86	62	64	18	43	4			
9. Zakwaterow. i usługi gast.	484	166	221	97	59	49	63	5			
10. Informacja i komunikacja	98	40	52	6	12	8	3	1			
11. Finanse i ubezpieczenia	40	17	5	18	8	2	12	2			
12. Obsługa rynku nieruchomości	42	20	11	11	8	3	10	1			
13. Działalność profesjonalna	95	57	9	29	20	3	19	0			
14. Usługi administracyjne	171	120	24	27	45	9	22	5			
15. Administracja publiczna	22	2	0	20	2	0	13	0			
16. Edukacja	79	12	15	52	5	5	35	0			
17. Opieka zdrowot i pom spot.	171	104	41	26	24	8	13	1			
18. edukacja	17	10	0	7	5	0	6	0			
19. Pozostała działalność usługowa	144	67	27	50	26	5	33	1			
20. Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	0			
21. Organizacje eksterytorialne	0	0	0	0	0	0	0	0			
22. Nieokreślona działalność	5	0	5	0	0	2	0	0			

Objaśnienia do kolumny 2:

- Ad.4 Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
- Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- Ad.8. Transport i gospodarka magazynowa
- Ad.12 Działalność związana z obsługą nieruchomości
- Ad.13 Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

- Ad 14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Ad 15. Admonotracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- Ad 17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Ad 20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników
- Ad 21. Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych				
		ogółem	w tym:				nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach	
objętych mandatami	objętych wnoskami do sądu		objętych wnioskami do sądu	objętych wnioskami do sądu							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		6403	3634	1565	1204	1336	336	799	71		
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:											
1.	1 - 9	3883	2137	1066	680	762	231	437	52		
2.	10 - 49	1745	990	423	332	368	81	226	9		
3.	50 - 249	509	314	45	150	142	16	104	6		
4.	250 i powyżej	266	193	31	42	64	8	32	4		

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 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.

Źródło: dane PIP

