



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

**SPRAWOZDANIE
Z DZIAŁALNOŚCI OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W GDAŃSKU W 2008 ROKU**

Gdańsk 2009

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 CHOROBYCH ZAWODOWYCH	5
IV.	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA - INFORMACJE OGÓLNE	10
1.	Informacje o kontrolach inspektorów pracy	10
2.	Decyzje administracyjne inspektorów pracy	13
3.	Realizacja decyzji inspektorów pracy	16
4.	Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP	16
5.	Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy	17
6.	Odwołania od decyzji inspektorów pracy	18
7.	Wystąpienia inspektorów pracy	19
8.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową	20
9.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	22
10.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	24
11.	Skargi i wnioski	25
12.	Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej	29
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	31
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2008r. przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku	31
2.	Bezpieczeństwo pracy w zakładach prowadzących działalność budowlaną	36
3.	Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych	41
4.	Bezpieczne Budowanie – kontrola i nadzór nad inwestycjami związanymi z UEFA EURO 2012	44
5.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)	46
6.	Wzmocniony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	48
7.	Bezpieczeństwo przewozu drogowego towarów niebezpiecznych	51
8.	Ocena ryzyka zawodowego	53
9.	Szkolenie w dziedzinie bhp	55
10.	Realizacja zadań służby bhp	57
11.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	60
12.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	63
13.	Przestrzeganie przepisów bhp w gospodarstwach rolnych	67
14.	Bezpieczeństwo pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach z zakresu gospodarki leśnej	74
15.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji chemii budowlanej	78
16.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach stwarzających zagrożenie wystąpienia poważnej awarii	

	przemysłowej z udziałem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych.....	81
17.	Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników zatrudnionych w narażeniu na czynniki chemiczne, w tym i właściwościach rakotwórczych, mutagennych i działających na rozrodczość, ze szczególnym uwzględnieniem oceny ryzyka zawodowego – w wybranych branżach	85
18.	Realizacja środków prawnych wydanych w latach poprzednich, po kontrolach stacji autogazu i rozlewni gazu płynnego propan – butan	88
19.	Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących szkodliwych czynników biologicznych w archiwach i bibliotekach	89
20.	Zagrożenia układu mięśniowo-szkieletowego u osób pracujących w szpitalach przy ręcznych pracach transportowych	91
21.	Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych w zakładach eksploatujących maszyny budowlane	93
22.	Nadzór rynku	97
23.	Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne	100
24.	Warunki pracy w zakładach przemysłu piekarniczego.....	107
25.	Ergonomiczne czynniki ryzyka (praca powtarzalna i postawa przy pracy) przy produkcji art. motoryzacyjnych oraz sprzętu AGD/RTV	111
26.	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających	114
27.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach małych i specjalistycznych uprawiających żeglugę przybrzeżną, krajową i osłoniętą	117
28.	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich	119
VI.	OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	121
1.	Przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	121
2.	Przestrzeganie przepisów o czasie pracy	130
3.	Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych	151
4.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych	154
5.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie pracy dzieci i młodzieży.....	157
6.	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem	158
7.	Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy	159
8.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy w firmach prowadzących punkty przyjmowania zakładów bukmacherskich	160
9.	Sprawdzanie poprawności informacji ZUS IWA – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe	161
10.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego	163
11.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy w placówkach handlowych w okresie świątecznym	166
VII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	170
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	170
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	176

3.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	178
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	184
1.	Informacje ogólne	184
2.	Porady prawne i techniczne	186
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy	191
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych	200
5.	Kontrole z inicjatywy związków zawodowych	202
6.	Spory zbiorowe pracy	203
7.	Społeczna inspekcja pracy	204
8.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	206
9.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	207
10.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	207
IX.	WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	211
1.	Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP	211
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego zawodowego	212
3.	Organa nadzoru i kontroli	220
4.	Placówki naukowo - badawcze i uczelnie	226
5.	Inne instytucje i organizacje.....	228
X.	WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	229
XI.	DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	231
XII.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY	233
XIII.	PODSUMOWANIE I WNIOSKI	237

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 2008 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) oraz Statut, stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 7 Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M.P. Nr 58, poz. 657).

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. Dmowskiego 12.

e-mail: kancelaria@gdansk.oip.pl

www.gdansk.oip.pl

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2008 roku działało łącznie 8 zespołów inspektorów pracy, z których 6 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,

natomiast 2 zespoły inspektorów pracy Gdańsk Północ i Gdańsk Południe funkcjonowały w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy.

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

Okręgowy Inspektor Pracy nadzoruje czynności kontrolne inspektorów pracy i kieruje Okręgowym Inspektoratem Pracy przy pomocy okręgowego inspektoratu 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 2008r. **173** pracowników. Na stanowiskach merytorycznych zatrudnionych było **131** pracowników, z czego **97** wykonywało lub nadzorowało czynności kontrolne.

Podstawowe kierunki i formy działalności Państwowej Inspekcji Pracy określone zostały w programie działania, który obejmował zarówno działania jednoroczne oraz wieloletnie, długofalowe. W 2008r. realizowany był kolejny etap wieloletniego programu działań PIP zaplanowanych na lata 2007-2009.

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.

Należy podkreślić, że 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 największe zagrożenia zawodowe oraz wysokie wskaźniki wypadkowości.

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

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

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2008r. zostały zrealizowane.

II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 210.540 pracodawców i innych podmiotów, w których pracują 822.064 osoby (wg danych za grudzień 2008r. z rejestru Regon skonfrontowanych z Bazą Jednostek Statystycznych, uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Gdańsku).

Według rejestru Regon – w grudniu 2008r. liczba zarejestrowanych podmiotów w województwie pomorskim wynosiła aż 240.496, natomiast liczba osób pracujących to – 893.303. 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, nr 2 i nr 3.

Tabela nr 1. **Podmioty gospodarki narodowej według wielkości zatrudnienia w grudniu 2008r. - woj. pomorskie**

Lp	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem w tym zakłady o zatrudnieniu:	210540	822064
2	9 i mniej	200159	318944
3	10 do 49	8432	166778
4	50 do 249	1693	160265
6	250 i powyżej	256	176077

Tabela nr 2 **Podmioty gospodarki narodowej według form własności w grudniu 2008r. - woj. pomorskie**

Lp	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem w tym:	210540	822064
2	sektor publiczny	7982	188561
3	sektor prywatny	202558	633503

Tabela nr 3

**Podmioty gospodarki narodowej
według sekcji PKD
w grudniu 2008r. - woj. pomorskie**

Lp	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem, w tym:	210540	822064
2	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	4023	14000
3	Rybnictwo	560	1987
4	Górnictwo	100	1131
5	Przetwórstwo przemysłowe	23624	184187
6	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	344	16114
7	Budownictwo	26129	73033
8	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	51121	154241
9	Hotele i restauracje	10138	24885
10	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	14948	46559
11	Pośrednictwo finansowe	8040	24117
12	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	40968	85450
13	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	1172	46902
14	Edukacja	5260	67912
15	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	9441	46950
16	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna pozostała	14660	34546
17	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	-	-
18	Organizacje i zespoły eksterytorialne	11	49

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (24%), produkcyjną (11%), zajmujące się obsługą nieruchomości (19%), zakłady budowlane (12%) oraz transportowe (7%).

Wśród nadzorowanych zakładów 95% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób.

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

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

Wypadki przy pracy w województwie pomorskim

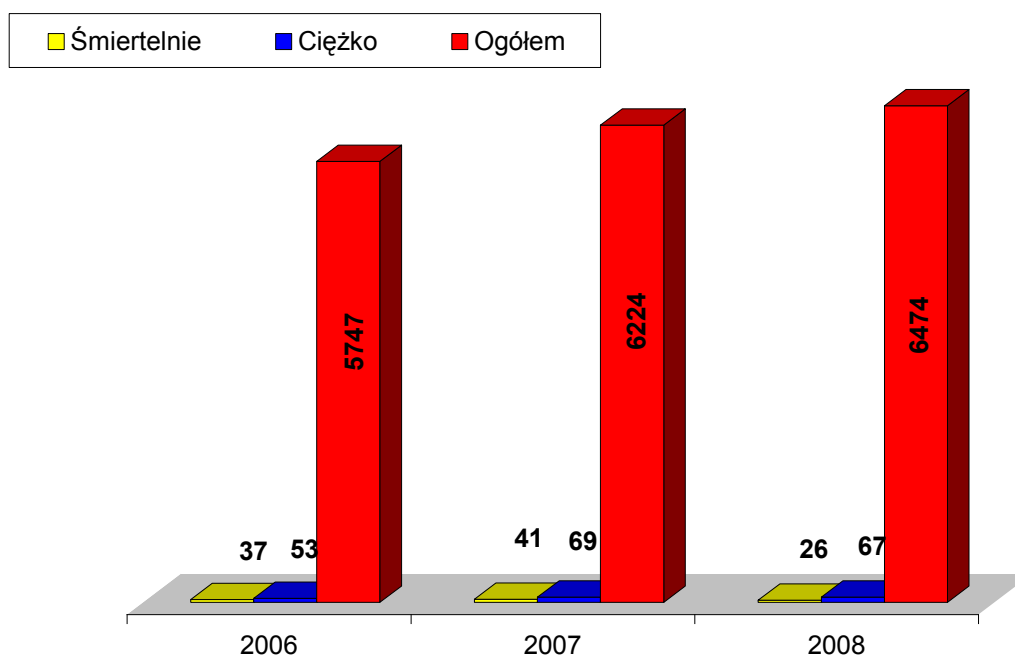
Według danych Urzędu Statystycznego (stan na dzień 29.01.2009r.) w 2008 roku w województwie pomorskim zarejestrowano **6448 wypadków przy pracy**, co stanowi wzrost o 4% w stosunku do roku 2007.

W wypadkach przy pracy **poszkodowane** zostały **6474 osoby**. Wskazuje to na wzrost liczby poszkodowanych w stosunku do 2007 roku również o 4%.

W zarejestrowanych wypadkach 26 osób poniosło śmierć, a 67 odniosło ciężkie obrażenia, zaś w 2007r. były to odpowiednio 41 osoby zmarłe i 69 – poszkodowanych ciężko.

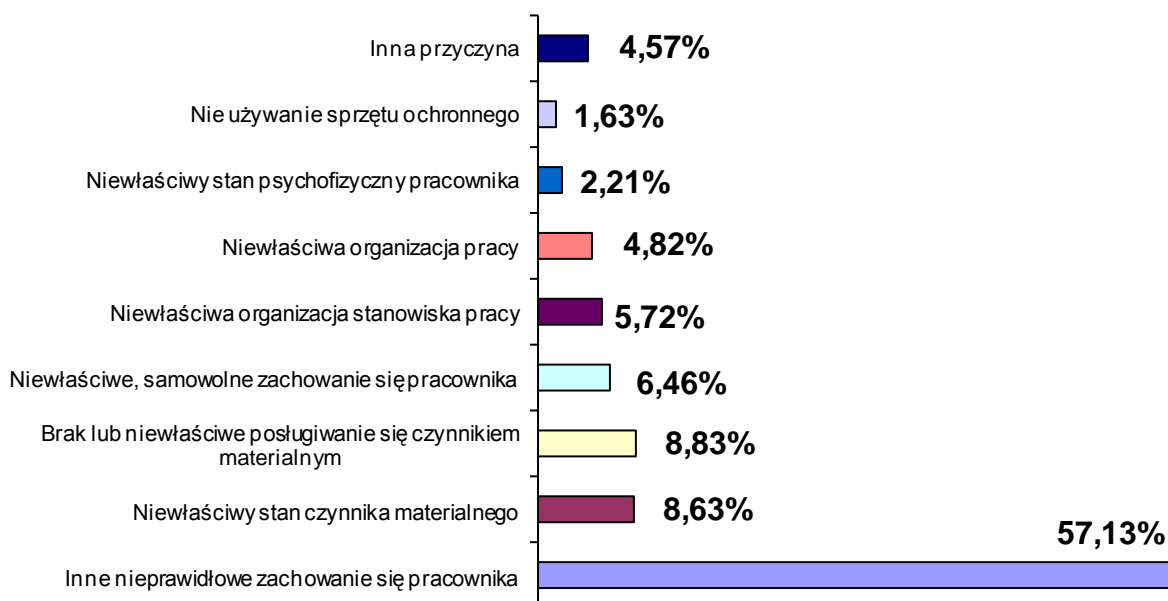
Na ogólną liczbę 6474 poszkodowanych, 1732 osób poszkodowanych zostało w sektorze publicznym, zaś 4742 - w sektorze prywatnym.

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2006-2008
na terenie OIP Gdańsk (wg danych GUS)**



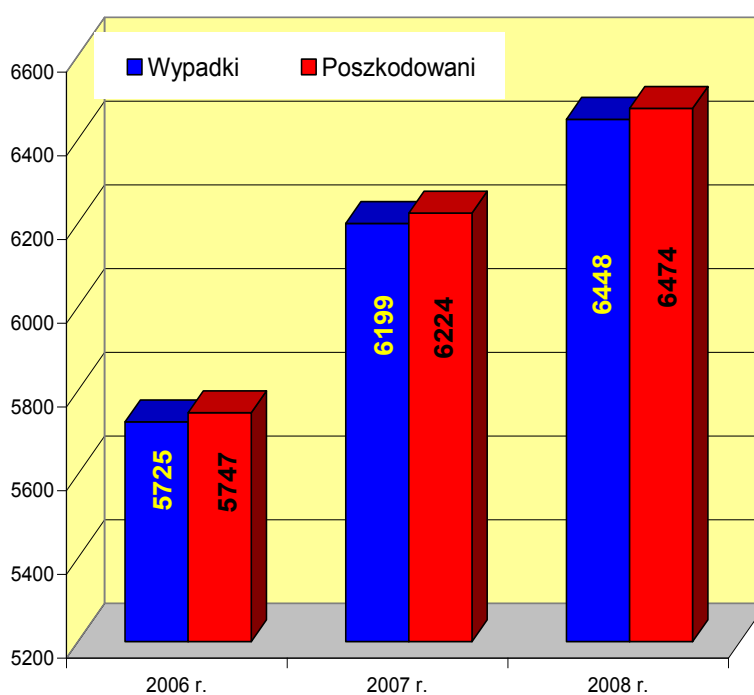
Spośród 6474 poszkodowanych we wszystkich rodzajach wypadków, w 20 wypadkach zbiorowych poszkodowanych zostało 46 osób. Wskaźnik ciężkości wypadków, zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego, wyniósł **29,8 dni** (dla około 62,2% zweryfikowanych kart). Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w 2008 roku zaliczyć należy zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt (1592) oraz uderzenia przez obiekt w ruchu (1505).

Przyczyny wypadków przy pracy w roku 2008 (wg danych US w Gdańsku)



Przedstawiony diagram może sugerować, że do zdecydowanej większości zdarzeń przyczyniają się sami pracownicy, jednak z danych i obserwacji OIP Gdańsk wynika, iż zdecydowanie większy udział leży po stronie pracodawcy. Związany jest on głównie z niewłaściwą ogólną organizacją pracy lub niewłaściwą organizacją stanowiska pracy.

Poszkodowani ogółem oraz ilość wypadków przy pracy w latach 2006– 2008 (wg danych US w Gdańsku)



**Poszkodowani w wypadkach przy pracy
według sekcji gospodarki narodowej w roku 2008 (dane US w Gdańsku)**

Lp.	Wyszczególnienie	Ogółem	W wypadkach powodujących			Dni zwolnienia	wskaźnik ciężkości* 2008
			śmierć	ciężkie uszkodzenie ciała	lżejsze uszkodzenie ciała		
	OGOŁEM w tym:	6474	26	67	6 381	192 157	29,80
1.	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	182	0	2	180	5 547	30,48
2.	Rybnictwo	12	0	0	12	318	26,50
3.	Górnictwo	4	0	0	4	132	33,00
4.	Przetwórstwo przemysłowe	3037	5	31	3001	90 025	29,69
5.	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	106	1	0	105	2 926	27,87
6.	Budownictwo	546	8	8	530	18 151	33,74
7.	Handel hurtowy i detal., naprawa pojazdów mech., motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	702	0	13	689	21 218	30,23
8.	Hotele i restauracje	78	0	0	78	1 601	20,53
9.	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	454	6	5	443	12 196	27,22
10.	Pośrednictwo finansowe	67	1	1	65	1 979	29,98
11.	Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	279	1	4	274	8 738	31,43
12.	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	238	2	2	234	7 930	33,60
13.	Edukacja	272	0	0	272	7 678	28,23
14.	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	355	2	0	353	9 012	25,53
15.	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna pozostała	142	0	1	141	4 706	33,14

liczba dni zwolnień lekarskich

* / wskaźnik ciężkości = -----
liczba wszystkich poszkodowanych – liczba zmarłych

Urząd Statystyczny zarejestrował w 2008r. wzrost liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy.

Niewątpliwym wpływem na to zjawisko miały obserwowane zmiany na rynku pracy, emigracja zarobkowa doświadczonych kadry pracowników. W miejsce tych pracowników coraz częściej zatrudniani są ludzie młodzi, bez większego doświadczenia, lub też osoby dotychczas bezrobotne, z niewielkimi kwalifikacjami.

Liczby te jednak nie odzwierciedlają rzeczywistej sytuacji. Inspektorzy pracy obserwują zjawisko coraz częstszego wykonywania pracy poza stosunkiem pracy – tj. na podstawie umów zleceń, umów o dzieło, lub przez osoby prowadzące jednoosobowo własną działalność (w ramach tzw. samozatrudnienia).

Przepisy wykonawcze dotyczące wypełniania i wysyłania do urzędów statystycznych statystycznej karty wypadku przy pracy, obowiązujące w 2008r. tj. przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 269 poz. 2672) zostały wydane na podstawie art. 237 § 3 Kodeksu pracy i odnosiły się do:

1) wypadków przy pracy powstałych podczas pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę (protokół powypadkowy),

2) wypadków przy pracy powstałych w czasie trwania ubezpieczenia społecznego (podczas pracy wykonywanej na podstawie umowy zlecenia i samozatrudnienia (karta wypadku przy pracy).

Nałożony w § 2 ww. rozporządzenia, obowiązek przesłania statystycznej karty wypadku przy pracy wypełnionej na podstawie karty wypadku był praktycznie nie egzekwowalny w odniesieniu do płatników składek. Oznacza to, że wypadki takie w dużej części nie zostały ujęte w powyższej statystyce, mimo iż stanowią coraz istotniejszy odsetek poszkodowanych wśród osób wykonujących pracę zarobkową.

Nowe rozporządzenie z 2009r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy nie zmieniło tej sytuacji.

Według naszych danych, w 2008r. – obserwujemy wzrost ilości wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym również dużą ilość osób pozostających w tzw. „samozatrudnieniu” w budownictwie i przemyśle.

* * *

Wypadki przy pracy rolniczej

Według opracowania Biura Prewencji i Rehabilitacji Centrali KRUS z dnia 10.02.2009r., w 2008r. w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS 822 zdarzenia wypadkowe,
- z tej liczby **728** zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, w tym 0 wypadków śmiertelnych.

W 2008r. w województwie pomorskim zarejestrowano 2 choroby zawodowe rolników.

* * *

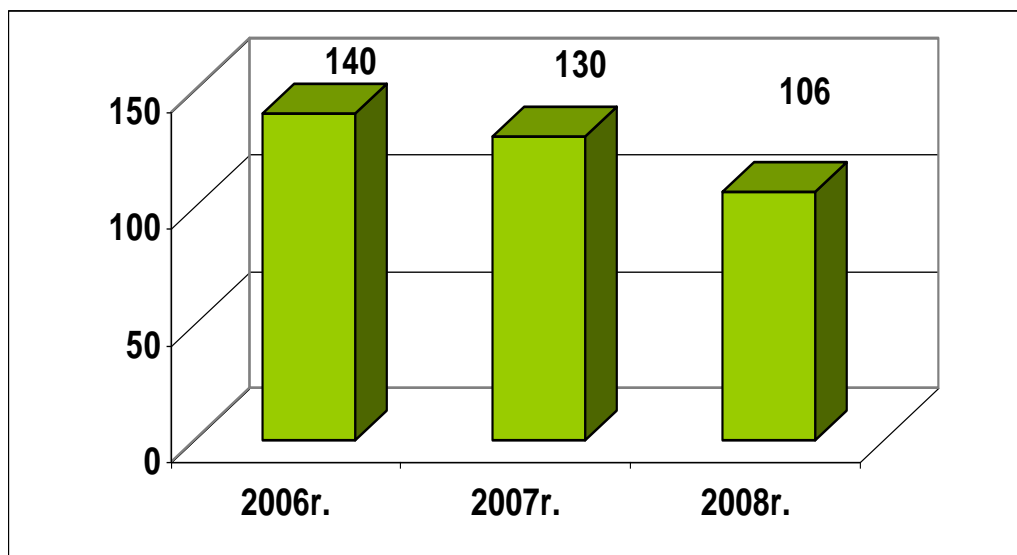
Choroby zawodowe

Na terenie województwa pomorskiego w 2008r. zarejestrowano **106** chorób zawodowych w porównaniu do 130 zarejestrowanych w 2007r. (dane PWIS Gdańsk).

Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było:

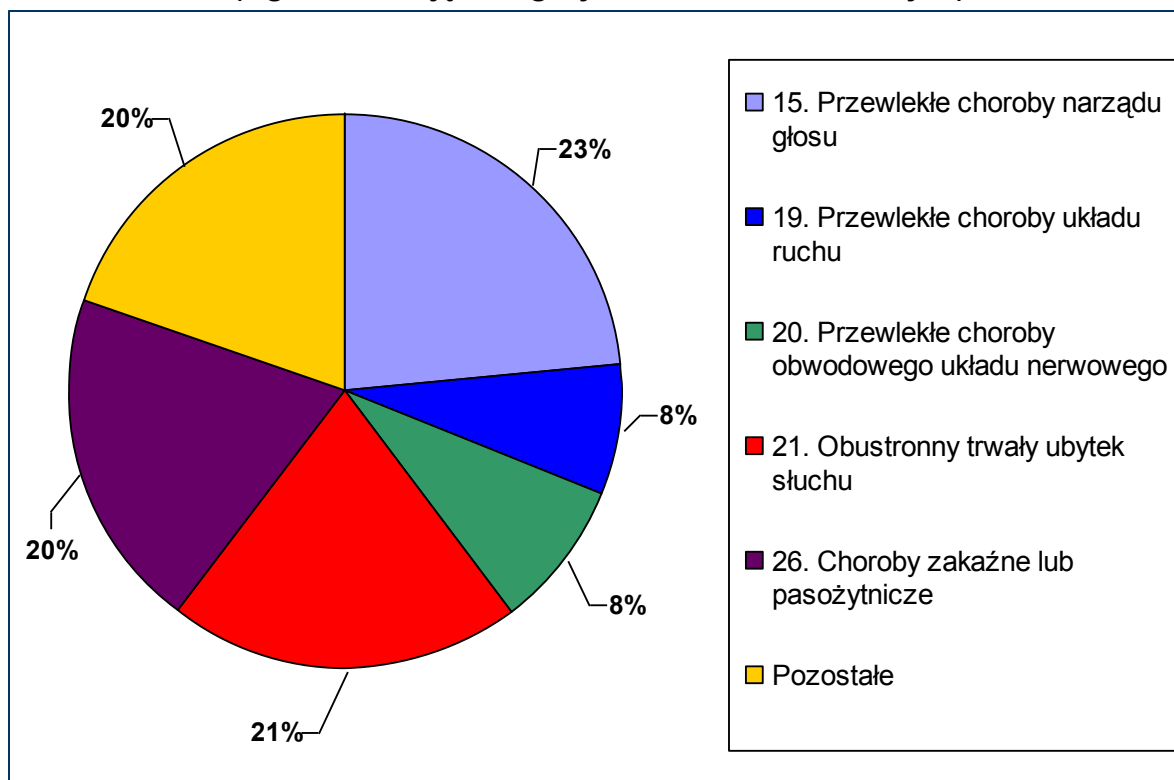
1. przewlekłych chorób narządu głosu - 24%,
2. obustronnego trwałego ubytku słuchu - 21%,
3. chorób zakaźnych lub pasożytniczych - 20%,
4. przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – 8%,
5. przewlekłych chorób układu ruchu – 7%.

Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2006-2008



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, transport morski, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

Struktura chorób zawodowych w województwie pomorskim w 2008r. (wg PWIS, w ujęciu wg wykazu chorób zawodowych)

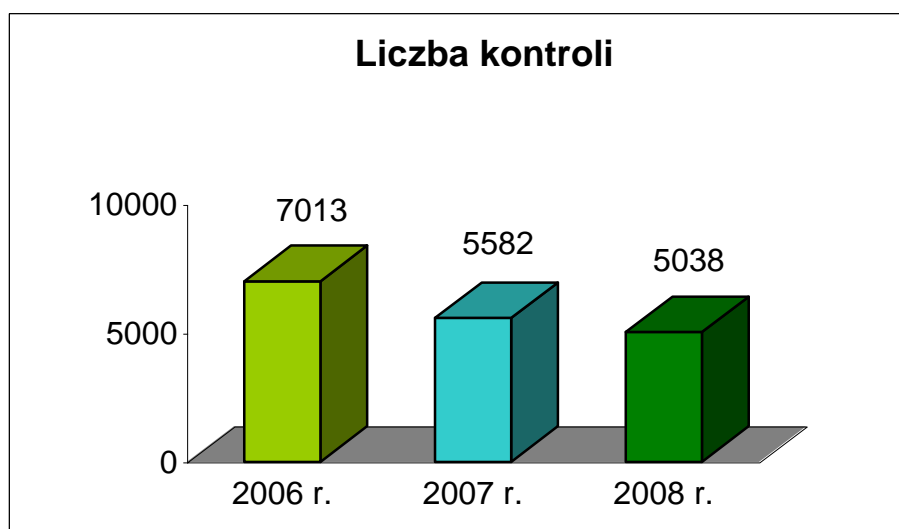


IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

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 2006 – 2008

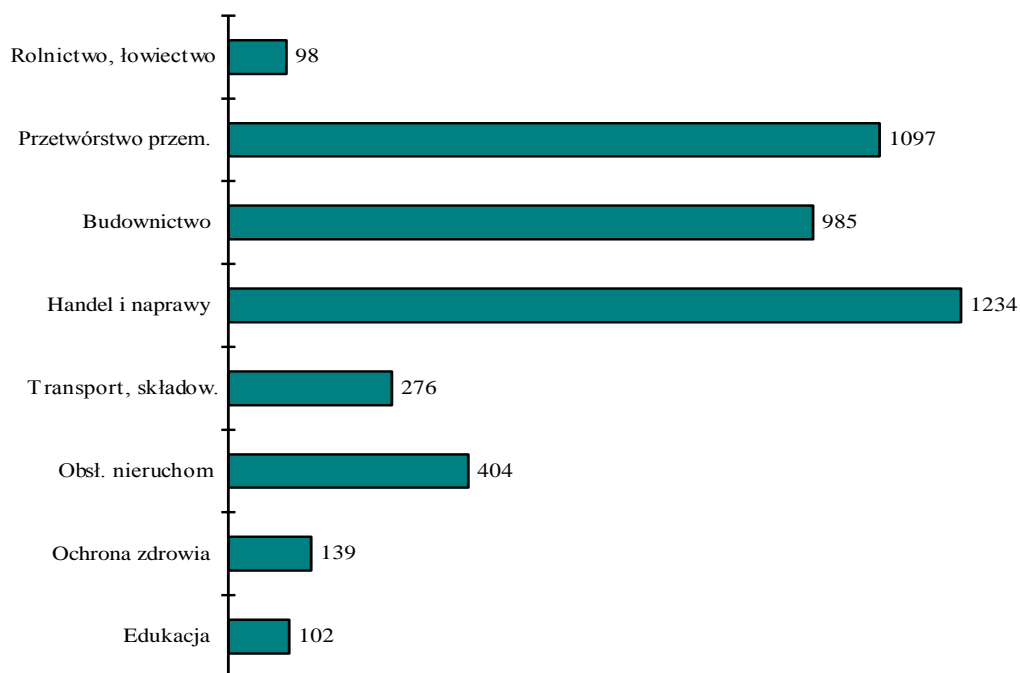


W 2008 roku kontrole prowadzone były głównie w związku z realizacją zadań wynikających z harmonogramu działania PIP oraz w celu badania zasadności skarg pracowniczych. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku program działania Państwowej Inspekcji Pracy realizowany był w ramach 52 tematów. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP. Niektóre tematy zawierały nawet do 7 podtematów.

Nr tematu	Nazwa tematu
TEMATY Z HARMONOGRAMU ZADAŃ KONTROLNYCH PIP w 2008r.	
01 A – F	Badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
02	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych
03	Sprawdzanie poprawności informacji - składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (formularz ZUS IWA).
04	Kontrole zgodności wykonania obiektu z projektem budowlanym.
05 A - C	Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi
06	Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy
07 A – G	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych
08	Ocena ryzyka zawodowego
09	Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym
10	Realizacja zadań służby bhp
11	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.
12	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dot. zatrudniania młodocianych
13	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej
14	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców
15	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych
16	Realizacja zadań instytucji łącznikowej
17	Kontrole przestrzegania przez pracodawców wymagań związanych z bezpieczeństwem przewozu drogowego towarów niebezpiecznych
18 A, B, C, D, E, F	Kontrole zakładów a/ MON b/ MSWiA c/ Policji d/ ABW e/ Straży Granicznej f/ Służby Więziennej.
19	Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych
20 A – F	Kontrola związana z badaniem skargi.
21	Przestrzeganie przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy
22 A – D	Przestrzeganie przepisów o czasie pracy
23	Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych w zakładach eksploatujących maszyny budowlane
26	Bezpieczeństwo pracy w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)
45	Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy
46	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
49	Przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie pracy dzieci i młodzieży

51 A, B	Przestrzeganie prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlu detalicznego A. Placówki wielkopowierzchniowe B. Pozostałe placówki handlowe
52	Zagrożenia układu mięśniowo – szkieletowego u osób pracujących w szpitalach przy ręcznych pracach transportowych
55	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji chemii budowlanej
57	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących szkodliwych czynników biologicznych w archiwach i bibliotekach
58	Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu piekarniczego
59	Ergonomiczne czynniki ryzyka (praca powtarzalna i postawa przy pracy) przy produkcji artykułów motoryzacyjnych oraz sprzętu AGD/RTV
66	Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników zatrudnionych w narażeniu na czynniki chemiczne, w tym o właściwościach rakotwórczych, mutagennych i działających na rozrodczość, ze szczególnym uwzględnieniem oceny ryzyka zawodowego – w wybranych branżach
67	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach stwarzających zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej z udziałem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych
69 A, B	Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne - w wybranych branżach A. Hałas B. Drgania mechaniczne
71	Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp w gospodarstwach rolnych zatrudniających pracowników
73	Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwo pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach w leśnictwie
71	Przestrzeganie przepisów bhp w gospodarstwach rolnych.
73	Bezpieczeństwo pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach w leśnictwie.
74 A, B	Kontrole spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców A. Maszyny i urządzenia stosowane w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych B. Środki ochrony układu oddechowego
77	Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp na placach budów
78	Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów)
79	„Bezpieczne budowanie” - kontrola i nadzór nad inwestycjami związanymi z UEFA EURO 2012
80 A, B	Europejska kampania „Ręczne przemieszczanie ciężarów”
81	Kontrole agencji ochrony mienia
88 A, B	Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych w okresie świątecznym
89	Kontrole zakładów bukmacherskich i totalizatorów
TEMATY WEWNĘTRZNE OIP GDAŃSK	
96	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających.
97	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach małych i specjalistycznych uprawiających żeglugę przybrzeżną, krajową i osłoniętą.
98	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich
99 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

Kontrole na terenie OIP w Gdańsku w 2008 roku wg sekcji PKD



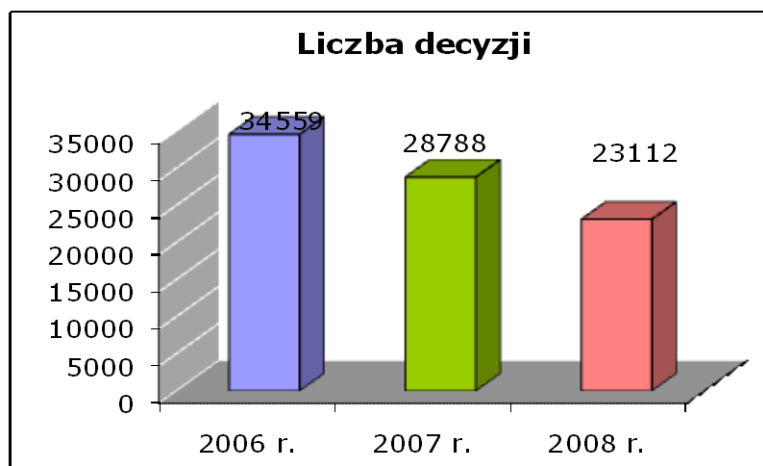
W 2008 roku inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie OIP Gdańsk **5.038 kontroli w ponad 4 tysiącach zakładów pracy i innych podmiotów**, w których pracowało ogółem ponad 300 tys. osób. Jak wynika z danych OIP, najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (22%), prowadzących handel i naprawy (24%) oraz w budownictwie (20%). Były to głównie zakłady sektora prywatnego.

Kontrolą objęto zakłady zatrudniające: do 9 pracowników - 48% kontroli oraz od 10 do 49 pracowników - 30% kontroli.

2. Decyzje administracyjne inspektorów pracy

Działalność nadzorcza Państwowej Inspekcji Pracy polegała między innymi na wydawaniu kontrolowanym zakładom pracy decyzji administracyjnych w formie nakazów.

W 2008 roku na terenie OIP Gdańsk wydano **23.112** decyzji nakazowych, które regulowały warunki pracy ok. 220 tysięcy osób.

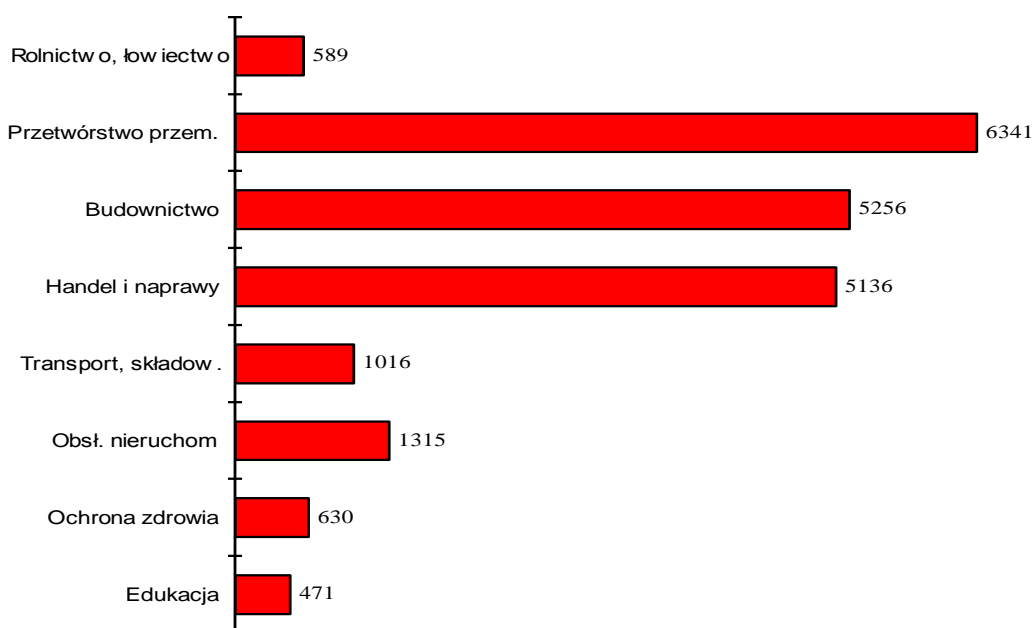


Obniżenie liczby wydanych decyzji nakazowych wydanych w 2008r. mogło mieć związek m.in. z wdrażaniem przez Państwową Inspekcję Pracy szeregu nowych zadań i procedur kontroli, wynikających z nowej ustawy o PIP, w tym związanych z legalnością zatrudnienia, a ponadto z poprawą stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w niektórych zakładach pracy.

DECYZJE ADMINISTRACYJNE (NAKAZOWE) W LATACH 2007 - 2008

Rok	2007	2008
Decyzje ogółem	28.788	23.112
Decyzje wydane na piśmie	18.627	14.642
Decyzje wpisane do dziennika budowy	19	33
Decyzje ustne	10.142	8 438

Liczba decyzji nakazowych - OIP Gdańsk w 2008 roku



Zagadnienia najczęściej ujmowane w decyzjach nakazowych

Struktura ilościowa decyzji nakazowych ogółem, których przedmiotem były zagadnienia bhp, jest następująca:

- stan obiektów, pomieszczeń pracy	10,4%
- przygotowanie do pracy (np.: szkoleń bhp, badań lekarskich)	17,9%
- stanowiska i procesy pracy	13,0%
- urządzenia i instalacje energetyczne	8,8%
- maszyny i urządzenia techniczne	8,4%
- zaplecze higieniczno-sanitarne	5,5%
- zapewnienie właściwej wentylacji, ogrzewania, oświetlenia	3,5%

Ważną grupę decyzji /596, tj. 2,6% ogółu decyzji/ stanowiły decyzje, których przedmiotem były zagadnienia wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń. Decyzje te dotyczyły 3997 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów:

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

Były to głównie zakłady prowadzące działalność produkcyjną oraz budowlane, handlowo-usługowe, transportowe, a także zakłady zajmujące się obsługą nieruchomości. Do przyczyn leżących u podstaw naruszania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy należy zaliczyć:

- brak znajomości przepisów bhp wśród pracodawców oraz pracowników nadzoru,
- brak środków finansowych,
- nieznaną zasad bezpiecznej organizacji pracy.

Spośród wydanych decyzji nakazowych, 4672 decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

W 2008 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **571 decyzji dotyczyło wstrzymania prac** (w 2007r. – 701). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników lub innych osób.
- **367 (w 2007r. – 493) decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 867 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.
- **172 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn,**
- **37 decyzji zakazania wykonywania pracy,**
- **3 decyzje wstrzymania działalności.**

3. Realizacja decyzji inspektorów pracy

W czasie kontroli, przeprowadzonych w zakładach pracy, inspektorzy pracy każdorazowo sprawdzali realizację uprzednio wydanych decyzji nakazowych, w przypadku, gdy zakłady były już kontrolowane.

Kontrole realizacji uprzednio wydanych 8.145 decyzji nakazowych wykazały niewykonanie 358 tj. 4,4% tych decyzji, natomiast w 2007r.- 4,8%. Najwięcej niewykonanych decyzji stwierdzono w zakładach sektora prywatnego. Były to głównie zakłady małe, zatrudniające 1 – 9 pracowników oraz średnie, zatrudniające 10 – 49 pracowników. Niewykonane decyzje nakazowe dotyczyły między innymi: przygotowania pracowników do pracy, wypłat wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych.

Najczęstsze przyczyny niewykonania decyzji nakazowych to: niewłaściwa organizacja zarządzania zakładem, połączona z niedostatkami w zakresie usuwania uchybień dotyczących bhp, a także trudności ekonomiczne w zakładach pracy.

Odnośnie potwierdzenia realizacji decyzji nakazowych /wydanych na piśmie/ z 2008r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu **74%** tych decyzji.

4. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP

W 2008r. w OIP Gdańsk skierowano do pracodawców 77 upomnień obejmujących 235 decyzji nakazowe, wystawiono 10 tytułów wykonawczych, którymi objęto 48 decyzji nakazowych oraz nałożono na pracodawców 10 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 88.000 zł.

W porównaniu z rokiem ubiegłym w 2008 r. liczba upomnień spadła o 30,6%, a liczba decyzji objętych upomnieniami spadła o 33,2%. Należy przy tym zauważyć, iż tendencja spadkowa w tym zakresie utrzymuje się od pięciu lat.

W 2008 r., 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. Jednakże, o ile w okresie od 2002 r. do 2006 r. udział decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami ulegał stałemu zmniejszeniu, o tyle poczynając od 2007 r. zaczął stopniowo wzrastać. I tak, udział decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami wynosił odpowiednio: w 2006 r. – 12,6 %, w 2007 r. - 21,9%, w 2008 r. – 36,2%.

W przypadku postępowania egzekucyjnego w 2008 r., w porównaniu z rokiem poprzednim, nastąpił wzrost w zakresie wszystkich istotnych parametrów:

- liczba tytułów wykonawczych wzrosła o 100%, a liczba decyzji objętych tytułami wykonawczymi o 152,6%,
- liczba nałożonych grzywien w celu przymuszenia wzrosła o 11,1%,
- łączna kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia wzrosła o 31,3%, a średnia kwota nałożonych grzywien o 18,2%.

5. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP

W 2008 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał nakaz zaprzestania prowadzenia działalności całego zakładu pracy, na podstawie art. 11 pkt 5 w związku z art. 19 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589).

Nakaz dotyczył przedsiębiorstwa usługowo – handlowo - produkcyjnego w Cewicach. Przedmiotem działalności pracodawcy była produkcja wyrobów z drewna – galanterii ogrodowej i innych wyrobów oraz montaż tych wyrobów u zamawiającego. Produkcja prowadzona była w budynku gospodarczym – stodole. Obiekt – pomieszczenie pracy, nie spełniał wymaganych warunków użytkowych dla zakładów produkcyjnych.

Uznając, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie stwarzał zagrożenie dla zdrowia i życia pracujących, Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał dnia 27.02.2008r. nakaz o zaprzestaniu prowadzenia działalności zakładu w budynku gospodarczym – stodole, z dniem 1 kwietnia 2008r.

Po odwołaniu się pracodawcy od wyżej opisanej decyzji do Głównego Inspektora Pracy, Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, po ponownym rozpatrzeniu sprawy, wydał dnia 25.06.2008r. kolejny nakaz o zaprzestaniu prowadzenia działalności zakładu w budynku gospodarczym – stodole, z dniem 31 sierpnia 2008r.

W trakcie kontroli przeprowadzonej w dniu 22.09.2008r. Inspektor pracy stwierdził, że nakaz Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku został wykonany.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące odstępstw od obowiązujących przepisów

W 2008 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 ze zm.). Ogółem wpłynęło **208** 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 2007 rozpatrzono 210 takich wniosków.

Rozstrzygnięcia w 2008 roku były następujące:

- 180 spraw zakończyło się wydaniem postanowień pozytywnych,
- 13 wniosków rozpatrzono negatywnie, w tym 1 postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy dotyczyło odmowy lokalizacji pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, a 12 - odmowy wyrażenia zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia sztucznego,
- 15 spraw pozostało bez rozpatrzenia z uwagi na nieuzupełnienie braków formalnych przez wnioskodawcę lub zmianę wniosku.

Postanowienia dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi

W 2008 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał 3 postanowienia dotyczące 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 2004r. Nr 204, poz. 2087).

Na 3 postępowania wszczęte przez OIP Gdańsk w 2008r., 2 - zakończyły się umorzeniem postępowania w związku z usunięciem przyczyny nieprawidłowości.

W 2008 roku Inspektorzy Pracy w Gdańsku wydali 54 postanowienia na wniosek Urzędów Celnych w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych lub innych wymagań, w tym 42 negatywne.

6. Odwołania od decyzji inspektorów pracy

W 2008 roku Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wydali ogółem 23.112 decyzji nakazowych. Od 1658 decyzji (z roku 2008 i lat wcześniejszych) pracodawcy złożyli odwołania i wnioski o zmianę lub uchylenie tych decyzji w trybie Kodeksu postępowania administracyjnego. Większa część odwołań i wniosków została rozpatrzona w pierwszej instancji, tj. przez inspektorów pracy, którzy wydali przedmiotowe decyzje.

Okręgowy Inspektor Pracy rozpatrzył wnioski i odwołania od nakazów inspektorów pracy, dotyczące 37 decyzji nakazowych. Organ drugiej instancji uchylił w całości lub części 11 decyzji, natomiast utrzymał w mocy lub odmówił uchylenia bądź zmiany 19 decyzji nakazowych. W czterech przypadkach pracodawcy złożyli odwołania od 7 decyzji nakazowych, z uchybieniem terminu do wniesienia odwołania lub przez podmiot nieuprawniony.

Pracodawcy w 2008 r. wystąpili też do Okręgowego Inspektora Pracy o stwierdzenie nieważności 12 decyzji wydanych przez organ I instancji. Organ drugiej instancji odmówił stwierdzenia ich nieważności.

W roku 2008 wniesiono do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego 2 **skargi** na decyzje oraz 3 – na postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy. Skarga na decyzję OIP, utrzymującą w mocy decyzję inspektora pracy, w zakresie obowiązku zapewnienia dla pracowników palarni, spełniającej wymagania obowiązujących przepisów prawa pracy, została odrzucona. WSA oddalił też skargę na drugą decyzję OIP, utrzymującą w mocy decyzje pierwszej instancji, w sprawie wypłaty nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-skargowych.

Wszystkie 3 skargi na postanowienia OIP dotyczyły zachowania w tajemnicy danych osobowych świadka. Dwie z nich zostały odrzucone przez Sąd, w jednym przypadku WSA uchylił postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy.

W 2008r. pracodawcy wnieśli 1 skargę kasacyjną do NSA na decyzję OIP, która została oddalona. Z dwóch skarg do NSA na postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy, jedna została oddalona, drugiej sprawy nie rozpatrzono.

7. 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.

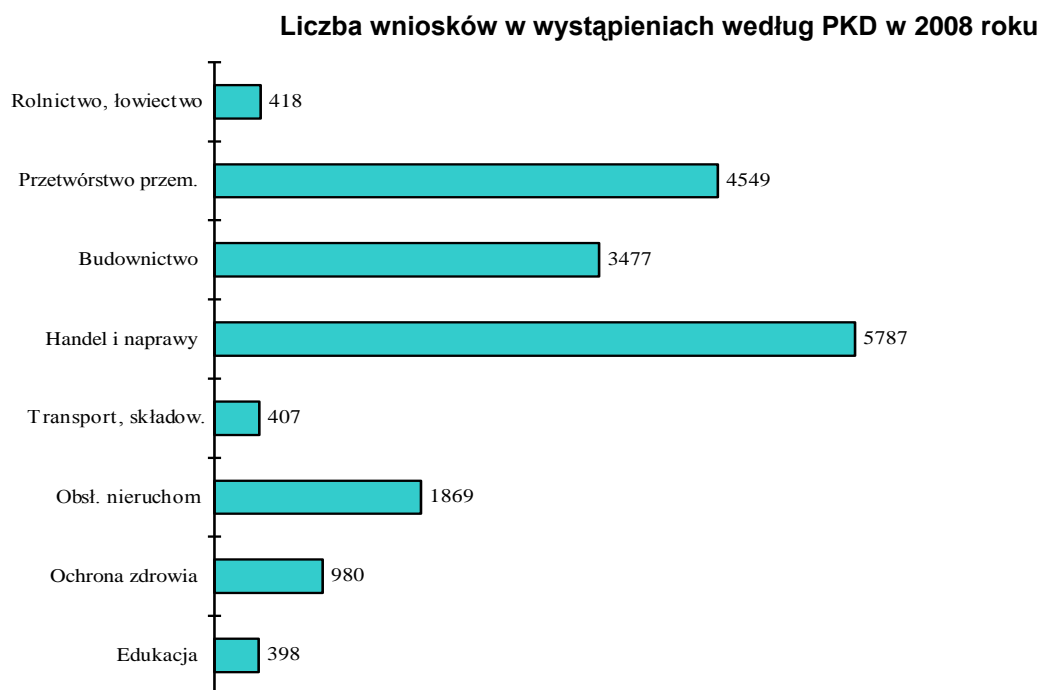
W 2008r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wydano **3.799** wystąpień w sprawie usunięcia stwierdzonych podczas kontroli, naruszeń prawa. Oznacza to spadek ogólnej liczby wydanych wystąpień o 5,4% w stosunku do roku 2007, w którym wydano 4.014 wystąpień.

W treści wystąpień do pracodawców skierowano **22.385** wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Największa liczba wystąpień dotyczyła zakładów prowadzących działalność handlowo-naprawczą (936) oraz przetwórstwa przemysłowego (831) i działalność budowlaną (710).

W 2008 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku nie kierował wystąpień do innych instytucji i podmiotów.

Problemy, które wystąpiły, realizowane były poprzez pisma informacyjno-prewencyjne.



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 i higieny pracy.

Odrębną grupę zagadnień stanowiło **114** wniosków o wyciągnięcie konsekwencji wobec 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 wystąpień do jednostek nadrzędnych nad zakładami pracy nie kierowano.

Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach

W 2008 roku inspektorzy skontrolowali wykonanie **9.704** wniosków wydanych podczas wcześniej przeprowadzonych kontroli. Stwierdzono niewykonanie 694 wniosków, co stanowi 7,2% ogółu wniosków /w 2007r. – także 7,2%/.

W głównej mierze niewykonane wnioski dotyczyły: ewidencji i norm czasu pracy, prowadzenia akt osobowych, wypłacenia wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku został powiadomiony o wykonaniu **73%** wniosków zawartych w wystąpieniach z 2008r. /w 2007r. - 80%/.

Przyczyn niewykonania wniosków PIP upatrywać należy przede wszystkim w braku środków finansowych na pokrycie zobowiązań. Kolejną przyczyną nierealizowania wystąpień inspektorów była nieznanomość przepisów prawa, m.in. spowodowana jego zawilgoceniem i częstymi jego zmianami.

Jedną z przyczyn braku realizacji wniosków jest także lekceważenie praw pracowniczych.

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

W 2008 roku inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie **5261 wykroczeń** (w 2007r. 5694) przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową oraz z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i innych ustaw.

Spośród wszystkich stwierdzonych wykroczeń 58,1% (3057) wiązało się z naruszeniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Naruszane były przede wszystkim przepisy dotyczące:

- wymagań kwalifikacyjnych i szkoleń pracowników w zakresie bhp,
- lekarskich badań profilaktycznych;
- eksploatacji i obsługi maszyn, urządzeń i instalacji;
- eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

Kolejne, co do liczebności grupy wykroczeń stanowiły wykroczenia określone:

- w art. 282 ustawy - Kodeks pracy (986 wykroczeń),
- w art. 281 ustawy - Kodeks pracy (873 wykroczenia).

Wiązały się one głównie z naruszeniem przepisów o urlopach wypoczynkowych, o czasie pracy, o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudnianiu młodocianych, niepotwierdzaniem na piśmie zawartej umowy o pracę oraz niewypłaceniem pracownikom należnych świadczeń pieniężnych.

Inne stwierdzone wykroczenia to: **329** wykroczeń z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 15 wykroczeń z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, 1 wykroczenie z ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Wnioski o ukaranie kierowane do Sądów Grodzkich

W 2008r. inspektorzy pracy skierowali **259** wniosków o ukaranie. Łączna ilość stwierdzonych przez inspektorów pracy wykroczeń w związku, z którymi skierowano wnioski o ukaranie wynosi **1042**. Wykroczenia dotyczyły czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia.

W objętym sprawozdaniem okresie:

- łącznie zakończono 252 sprawy z 2008 i 2007r.,
- w tym zakresie w 227 przypadkach orzeczono karę grzywny,
- łączna kwota orzeczonych grzywien wyniosła 308.616 zł,
- średnia kwota grzywien wynosi **1359,54 zł**.

Ponadto w 25 przypadkach wydano orzeczenia „bezgrzywnowe”.

Postępowanie mandatowe

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy wydali łącznie **1429** mandatów karnych. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 3592. Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi **1.802.900 zł**. Średnia kwota mandatu wynosi **1261,65 zł**.

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy ukarali:

- 887 pracodawców,
- 329 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 183 osób kierujących pracownikami,
- 27 osób nie będących pracodawcą,
- 1 inny podmiot.

W 4 przypadkach odnotowano złożenie przez obwinionych odwołań od nałożonych przez inspektorów pracy mandatów karnych. Żaden mandat nie został uchylony.

Stosowanie środków wychowawczych.

W okresie objętym sprawozdaniem inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie **426** środków wychowawczych, które zastosowano w stosunku do 627 stwierdzonych wykroczeń.

Środki oddziaływania wychowawczego są stosowane przez inspektorów pracy np.:

- przy wykroczeniach mniejszej wagi oraz w sytuacji, gdy dokonanie naruszenia było uwarunkowanie okolicznościami sprawy na tyle, że nawet przy najwyższym stopniu staranności nie dało się uniknąć popełnienia czynu,
- gdy z całokształtu okoliczności kontroli wynika, że cel wychowawczy został osiągnięty, a pouczenie jest wystarczającym środkiem do wdrożenia sprawca do przestrzegania porządku prawnego.

Uwagi i wnioski

1. W analizowanym okresie w porównaniu do 2007r. wzrosła ilość składanych przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie o 15,7%. Natomiast odnotowano spadek ilości mandatów karnych o 13,7% przy równoczesnym wzroście ich wysokości o 21%.

W odniesieniu do środków wychowawczych stosowanych w trybie art. 41 kw. stwierdzić należy, iż wzrosła ich ilość o 23,5%.

2. W okresie sprawozdawczym wzrosła wysokość orzeczonych grzywien zarówno w postępowaniu mandatowym jak i w orzeczeniach sądowych. Średnia kwota grzywien orzeczonych przez sądy grodzkie w 2008r. w porównaniu do 2007r. wzrosła o 19,6%, a w postępowaniu mandatowym o 40%.

3. 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 62% spraw związanych ze skierowanymi w tym okresie wnioskami o ukaranie.

9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2008 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury **89 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstw, z czego **33 zawiadomień** dotyczyło podejrzenia popełnienia przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową z art. 218 – 221 k.k.

- Zawiadomienia powyższe dotyczyły zachowań, które w ocenie inspektorów pracy aż w **121** przypadkach wyczerpały znamiona przestępstw określonych następującymi przepisami prawa karnego:
 - art. 218 kk^{1/} – w 26 przypadkach,
 - art. 219 kk^{2/} – w 8 przypadkach,

 1) art. 218 §1 k.k. - Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

2) art. 219 k.k. - Kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

- art. 220 kk^{3/} – w 10 przypadkach,
- art. 221 kk^{4/} – w 1 przypadku,
- art. 225 § 2 kk^{5/} – w 27 przypadkach,
- art. 270 §1 kk^{6/} - w 12 przypadkach,
- art. 271 §1 kk^{7/} - w 8 przypadkach,
- inne przepisy kk – 17 przypadków,
- przepisy ustawy o związkach zawodowych – w 11 przypadkach,
- przepisy karne z ustawy o dozorze technicznym – w 1 przypadku.

Z przedstawionego wyżej zestawienia należy wyodrębnić **28 przypadków**, 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 55 przypadkach,
 - odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego – w 12 przypadkach.
- Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
 - umorzenie postępowania przygotowawczego – w 28 przypadkach,
 - skierowanie do sądu aktów oskarżenia – w 2 przypadkach,
 - zażalenia na postanowienia prokuratury - inspektorzy pracy złożyli 3 zażalenia na postanowienia prokuratury (2 na umorzenie, 1 na odmowę wszczęcia); zażalenia te zostały uwzględnione przez prokuratora, lecz kolejny raz, dwa z nich umorzono.
- W roku 2008r. złożonych zostało ponadto 7 zażaleń na postanowienia prokuratora o umorzeniu postępowania wydanych w roku 2008, a dotyczących zawiadomień składanych przez inspektorów pracy w roku 2007. Niestety nawet w przypadku uwzględnienia 5 z nich przez sąd, to podjęte postępowanie przygotowawcze nie doprowadziło do skierowania aktu oskarżenia.

³⁾ art. 220 §1 k.k. - Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

⁴⁾ art. 221 k.k. - Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

⁵⁾ art. 225 §1 k.k. - Kto osobie uprawnionej do przeprowadzania kontroli w zakresie ochrony środowiska lub osobie przybranej jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej.

⁶⁾ art. 270 § 1k.k. - Kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

⁷⁾ art. 271 § 1 k.k. - Funkcjonariusz publiczny lub inna osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, która poświadczca w nim nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

- Do sądu skierowano 2 akty oskarżenia z doniesień z 2008 r. oraz 3 z roku 2007 r. Posiadamy informację o 1 zakończonym postępowaniu sądowym z roku 2008, które zakończyło się wyrokiem – uznanie winy, warunkowe umorzenie, kwota 2000 zł na Dom Dziecka.

10. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W roku 2008 w OIP w Gdańsku:

- nie zanotowano przypadku wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy,

W jednym przypadku zakończono postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy, wytoczone w 2007 r. Powództwo oddalono.

Wystąpienia

Skierowane przez inspektorów pracy wystąpienia dotyczące przekształcenia stosunków cywilnoprawnych lub „stosunków bezumownych” w stosunki pracy dotyczyły głównie prac wykonywanych na stanowiskach robotniczych. Skala zjawiska zatrudniania z pominięciem zawarcia umowy lub też w oparciu o umowy cywilnoprawne jest jednak tak znaczna, że wnioski o przekształcenie umowy dotyczyły różnorodnych prac, np. w budownictwie lub stoczniach, ale także w handlu lub usługach, np. w zakładach fryzjerskich, masarniach, przy sprzątanii lub ochronie mienia.

Uwagi i wnioski.

1. Realizacja uprawnienia występowania inspektorów pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy napotyka na wiele przeszkód. Należy do nich w szczególności zaliczyć: przewlekłość i czasochłonność postępowania sądowego.
2. W orzecznictwie sądowym dotyczącym ustalenia istnienia stosunku pracy zarysowała się tendencja interpretacji woli stron przy formułowaniu postanowień zawartych umów cywilnoprawnych przez pryzmat sytuacji ekonomicznej a co za tym idzie działania pracowników pod pewną presją. Jest to orzecznictwo nietypowe w stosunku do dotychczasowego, które koncentrowało się na podkreślanii aspektu nieograniczonej woli stron (w tym również pracownika) jako podstawowego kryterium oceny ważności zawartych umów. Dotyczy to również sytuacji, gdy pracownik jest tzw. podmiotem gospodarczym tj. świadczy pracę w oparciu o prowadzoną działalność gospodarczą
3. Inspektorzy pracy poprzez swoje działania w wielu przypadkach doprowadzili do zawarcia z pracownikami umów o pracę, nie korzystając z uprawnienia wytaczania powództw. Stwierdzić należy, iż aż 62% pracodawców zrealizowało wnioski inspektorów pracy. W ten sposób przekształcono w stosunki pracy stosunki cywilnoprawne, lub też doprowadzono do zawarcia umowy o pracę w sytuacji dopuszczenia pracownika do pracy bez potwierdzenia zawartej umowy o pracę w stosunku do **1043** pracowników.
4. Sądy przy rozpoznawaniu pozwów w sprawach o ustalenie stosunku pracy w sposób jednoznaczny realizują zasadę swobody zawierania umów. W tym zakresie, w przypadku godzenia się na powyższe przez osobę, w stosunku do której wniesiono pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy, powództwo ulega oddaleniu.

11. Skargi i wnioski

W 2008 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz Oddziałów wpłynęło łącznie **2386** skarg. W stosunku do 2007 roku liczba skarg wzrosła o ok. 2 %.

W okresie sprawozdawczym spośród ogólnej liczby skarg:

- 1906** skarg zostało rozpatrzonych przez inspektorów pracy
- 180** skarg zostało przekazanych wg właściwości miejscowej lub rzeczowej,
- 96** skarg pozostaje w trakcie załatwiania,
- 111** skargi nie zostały rozpatrzonych z uwagi na brak możliwości przeprowadzenia kontroli
- 13** skarg pozostawiono bez rozpatrzenia,
- 80** skarg wycofano.

W wyniku rozpoznania skarg stwierdzono, iż:

- **1249** skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych (co stanowi 52,3% skarg),
- **633** były bezzasadne (tj. 26,6% skarg),
- **504** skarg dotyczyło przypadków, w których m.in. nie można było przeprowadzić kontroli, nie mieściło się w kompetencjach PIP, lub zostało wycofanych (tj. 21,1% wszystkich skarg).

Szczegółowe dane, co do problematyki skarg w 2008 r. ilustruje tabela:

Przedmiot skargi	Liczba skarg	Zasadne	Bezzasadne
Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia	1577	889	688
Czas pracy	493	302	191
Stosunek pracy	918	448	470
Warunki pracy	883	584	299
Urlopy pracownicze	105	49	56
ZFŚS	72	39	33
Mobbing	44	6	38
Dyskryminacja	24	6	18
Legalność zatrudnienia	129	58	71
Układy zbiorowe pracy	10	9	1
Zatrudnianie młodocianych	56	38	18
Uprawnienia związane z rodzicielstwem	24	12	12
Inne	75	39	36
Suma	4410^{*)}	2479^{**)}	1931^{**)}

*) w stosunku do jednej skargi brak informacji – sprawa w toku

**) ze względu na fakt, iż w sytuacji, gdy w jednej skardze wymienionych jest kilka zarzutów w stosunku do pracodawcy (np. nadgodziny + wynagrodzenie), system rejestracji skarg, rejestruje jako odrębne skargi – liczba skarg ze względu na przedmiot przewyższa ogólną liczbę skarg.

Skargi składali głównie: byli pracownicy (1332), pracownicy (776), związki zawodowe (101). Złożono ponadto 248 skarg anonimowych.

Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy

W dalszym ciągu najczęściej występujące nieprawidłowości w tym przedmiocie to niewypłacanie wynagrodzeń oraz nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń. Zarzuty skarżących dotyczą również dokonywania potrąceń z wynagrodzeń z naruszeniem przepisów, niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, zasiłku

chorobowego, a także niewypłacanie bądź bezpodstawne zaniżanie ekwiwalentu pieniężnego należnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Czas pracy

Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły najczęściej zatrudniania w wymiarze przekraczającym dobową normę czasu pracy lub w dni ustawowo wolne od pracy bez rekompensaty w formie czasu wolnego lub dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, zatrudnianie pracowników w dni wolne od pracy wynikające z średnio pięciodniowego tygodnia pracy, bez przewidzianej prawem rekompensaty. Inne problemy z tego zakresu dotyczyły naruszania doby pracowniczej oraz prawa pracowników do dobowego i tygodniowego odpoczynku, a także nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Stosunek pracy

Najczęściej występującym problemem w tym przedmiocie to w dalszym ciągu nie potwierdzanie na piśmie rodzaju umowy i warunków wykonywanej pracy oraz nieprawidłowości związane z rozwiązywaniem umów o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, niewydania świadectwa pracy lub nieprawidłowej treści świadectwa pracy.

Warunki pracy

W trakcie kontroli w zakładach pracy inspektorzy pracy odnotowali różnego rodzaju nieprawidłowości, w tym do najczęstszych należały: dopuszczenie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku oraz niedopełnienie obowiązku pracodawcy związanego ze szkoleniem w zakresie bhp. Odnotowano również, iż pracodawcy nie zapewniają pracownikom odpowiedniej ilości środków ochrony osobistej, środków higieny osobistej oraz odzieży i obuwia roboczego. W wyniku czynności kontrolnych ustalono także niezgodne z wymogami bhp warunki pomieszczeń pracy, urządzeń, instalacji i maszyn oraz niewydawanie posiłków i napojów profilaktycznych.

Urlopy pracownicze

Zarzuty w zakresie naruszenia praw pracy dotyczyły najczęściej nie udzielania pracownikom urlopów w danym roku kalendarzowym zgodnie z planem urlopów oraz zaległości urlopowych występujących po zakończeniu I kwartału roku następnego. Inne nieprawidłowości dotyczyły błędnego ustalania daty nabycia i wymiaru urlopu wypoczynkowego, w szczególności w stosunku do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także przymuszanie pracowników do wykorzystywania urlopów bezpłatnych w trakcie występującego w zakładzie pracy przestoju.

ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

Liczbę kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w latach 2008 i 2007 oraz zastosowane w ich wyniku środki prawne przedstawia poniższa tabela:

Wyszczególnienie	Rok 2007	Rok 2008
Liczba kontroli skargowych	1665	1769
Liczba wniosków w wystąpieniach	2642	2766
Liczba nakazów na piśmie	250	254
Zawierających		
decyzji pisemnych	970	850
decyzji ustnych	288	177

Liczba mandatów Zawierających wykroczeń na łączną kwotę	419 779 411.020,00,- zł	405 748 522 900,- zł
Wnioski o ukaranie do sądu dotyczące liczby wykroczeń	59 167	68 175
Środki wychowawcze dotyczące liczby wykroczeń	64 81	82 101

Uzyskane wskutek zastosowanych przez inspektorów pracy przysługujących im środków prawnych, podczas rozpatrywania skarg, efekty ilustruje poniższa tabela:

Rok	Kwoty wyegzekwowane na podstawie nakazów IP	Kwoty wyegzekwowane na podstawie wystąpień IP
2007	1.653.996,34 zł	589.934,60 zł
2008	2.113.927,91 zł	1.311.381,00 zł

Podsumowanie i wnioski

W ostatnich latach liczba napływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku utrzymują na porównywalnym poziomie. Tak jak i w poprzednich latach na dochodzenie swoich praw najczęściej decydują się byli pracownicy (stanowią oni ok. **45%** skarżących). Jest to zapewne związane z tym, iż w trakcie trwania stosunku pracy pracownicy obawiają się negatywnych konsekwencji, jakie może wywołać zgłoszenie do Inspekcji Pracy nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. Z danych statystycznych wynika, iż osoby takie na dochodzenie swoich roszczeń decydują się dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy - jedynie **26%** skarżących to osoby pozostające w stosunku pracy.

Należy zaznaczyć, nadal wpływa dość duża ilość skarg anonimowych, które stanowią 8% ogółu. Taka forma zgłaszania do Inspekcji Pracy łamania praw pracowniczych wynika z obawy pracowników przed utratą miejsca pracy. Najczęściej skargi dotyczą niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy oraz niezapewnianie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W dalszym ciągu najwięcej skarg dotyczy wynagrodzeń za pracę, które stanowią **36%** ogółu. W porównaniu do roku 2007 liczba skarg z tego zakresu wzrosła o **16%**.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że aż **57%** złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń było zasadnych. Najczęściej skargi te dotyczą niewypłacania wynagrodzenia lub zaniżenia wysokości, a także nieterminowej wypłaty. Innym problem jest także wypłacanie świadczeń na „czarno” bez jakiegokolwiek ewidencji.

Bez wątpienia pracownicy posiadają coraz większą świadomość naruszanych przez pracodawcę praw. Naruszenia są efektem zarówno celowego działania podmiotu zatrudniającego, ale także słabej znajomości przepisów prawa pracy przez pracodawców lub podmioty zewnętrzne, świadczące usługi w zakresie kadrowo – płacowym. Analiza powodów naruszeń przepisów prawa pracy wskazuje, iż w dalszym ciągu powodami tych naruszeń jest świadome ignorowanie przepisów lub nieznanie przepisów prawa pracy, trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw oraz wysokie koszty związane z zatrudnianiem pracowników. Przykładowo nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń lub ich zaniżanie przenosi ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej z pracodawcy na pracowników, co stanowi sposób kredytowania przez pracowników działalności

gospodarczej. Nadal wskazanym jest wprowadzenie procedur mających na celu przyspieszenie procedur sądowych i egzekucji wydawanych przez sądy wyroków.

Skargi i wnioski zgłoszone przez związki zawodowe

W 2008r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 101 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. W porównaniu z 2007 rokiem ilość złożonych skarg zwiększyła się o 4. Zagadnienia te opisano szczegółowo w rozdziale VIII.5. Kontrole z inicjatywy związków zawodowych.

Skargi i wnioski dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu

Dyskryminacja

W roku 2008 do OIP w Gdańsku wpłynęło **20** skarg dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Spośród nich **5** okazało się zasadnych, zaś **15** bezzasadnych.

W porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba skarg pozostała niezmienna. Wśród głównych naruszeń wymienić takie działania pracodawcy, w tym zachowania, słowa, akty i gesty, które godzą w osobowość pracownika, jego godność. Najczęściej pracownicy zarzucali, iż pracodawcy odmawiają prawa do podwyżek i awansu, różnicując tym samym sytuację pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, legitymujących się podobnymi kwalifikacjami i stażem pracy.

Mobbing

W roku 2008 do OIP w Gdańsku wpłynęły **44** skargi dotyczące mobbingu. Spośród nich jedynie **6** okazało się zasadnych, pozostałe zaś **38** okazało się być bezzasadnymi. W tym zakresie w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku odnotowano spadek o **2** skargi. Skarżący często podkreślali, iż są długotrwale psychicznie nękani i dręczeni przez pracodawcę, który nie szanuje ich godności. Pracownicy podnosili również, że pracodawca wprowadza stresową atmosferę w pracy i skłóca pracowników, obmawia i ośmiesza przed innymi współpracownikami.

W sytuacji, gdy skarga pracownika dotycząca dyskryminacji czy mobbingu znajdowała potwierdzenie w wyniku podjętych czynności kontrolnych, inspektor pracy kierował do pracodawcy przez wnioski o podjęcie działań zmierzających do przywrócenia naruszonego porządku. Jeśli natomiast w wyniku ustaleń kontrolnych nie dało potwierdzić się stawianych zarzutów, inspektor pracy informował skarżącego pracownika o możliwości ustalenia istnienia faktu dyskryminacji czy mobbingu i dochodzenia swoich roszczeń przed sądem pracy. W związku z tym, iż inspektor pracy dysponuje ograniczonymi środkami prawnymi w walce z przejawami dyskryminacji, czy mobbingu trudno zaobserwować wymierne efekty uzyskane w wyniku badania skargi. Działanie PIP właściwie ogranicza się do poinformowania pracownika o przysługujących mu prawach i możliwości odwołania się do sądu pracy, a w trakcie postępowania do świadczenia pracownikom pomocy w charakterze pełnomocnika procesowego pracownika bądź świadka.

12. Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej

Bieżąca działalność kontrolna i inna

Rok 2008 dla Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej przełomowy, z uwagi na wejście w życie nowego regulaminu organizacyjnego Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w wyniku którego powrócono do branżowego charakteru sekcji, z jednoczesnym ograniczeniem jej składu do inspektorów pracy specjalizujących się w tematyce „morskiej”, przy czym zostały z sekcji zdjęte zadania z podziału terenowego. W tym okresie zmienił się skład sekcji po odejściu na emeryturę st. inspektora pracy Mariana Pawlonki oraz do innej pracy st. inspektora pracy Doroty Wojciechowskiej.

Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej SKGM na bieżąco realizowała rutynowe tematy kontrolne w zakładach gospodarki morskiej dotyczące m. in. wypadków przy pracy, skarg pracowniczych itp., przy czym po reorganizacji działania te w zasadzie ograniczono do zakładów gospodarki morskiej.

W roku sprawozdawczym sekcja przygotowała materiały pomocnicze, samodzielnie przeprowadziła kontrole oraz w ustalonych terminach opracowała sprawozdania z ich realizacji w zakresie następujących tematów:

- T. 96 – Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających,
- T. 97 – Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach małych i specjalistycznych, uprawiających żeglugę przybrzeżną, krajową i osłoniętą.
- T.98 – Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich.

W ramach realizacji tematów 99 A i B, przeprowadzono 6 kontroli obejmujących 17 statków śródlądowych, oraz kontrolowano 4 statki morskie.

Na mocy przepisów ustawy o izbach morskich inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej uczestniczyli w postępowaniach Izby Morskiej w Gdyni oraz Odwoławczej Izby Morskiej w sprawach wypadków morskich, które mogły być uznane za wypadki przy pracy.

Udzielano szereg ustnych oraz pisemnych porad i odpowiedzi na zapytania prawne związków zawodowych, dotyczących przepisów prawa pracy (w tym morskiego) oraz z zakresu ustawy o związkach zawodowych.

Rola eksperta w PIP.

Na zapotrzebowanie Departamentu Transportu Morskiego i Żeglugi Śródlądowej Ministerstwa Infrastruktury dokonano analizy porównawczej przepisów Konwencji o pracy na Morzu 2006 r. (MOP) z przepisami krajowymi, w odniesieniu do zatrudniania i pracy na morskich statkach handlowych.

Udział w konferencjach naukowych

W dniach 28 – 30 maja 2008 r. dwóch inspektorów pracy SKGM uczestniczyło w XII Międzynarodowej Konferencji „BEZPIECZENSTWO MORSKIE I OCHRONA NATURALNEGO ŚRODOWISKA MORSKIEGO” w Kołobrzegu, zorganizowanej przez Środkowopomorską Radę NOT w Koszalinie.

W dniach 16 - 18 października 2008 r. nadinspektor pracy Bernard Dąbrowski uczestniczyli w VII Międzynarodowej Konferencji „OCHRONA CZŁOWIEKA W MORSKIM ŚRODOWISKU PRACY”, zorganizowanej przez Akademię Morską w Szczecinie oraz Okręgowy Inspektorat

Pracy w Szczecinie, na której wygłosił referat „Ocena krajowych aktów prawnych dotyczących warunków pracy i życia na morskich statkach handlowych.

Popularyzacja

W dniu 7 lutego 2008 r. Nadinspektor pracy Bernard Dąbrowski wziął udział w wyemitowanym później nagraniu programu TVP Gdańsk „POSTAWIONY NA GŁOWIE”, którego tematem była ochrona obywatela polskiego zatrudnionego u pracodawcy zagranicznego spoza Unii Europejskiej.

Współpraca

W roku 2008r. Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej utrzymywała stałe kontakty z marynarskimi związkami zawodowymi, w tym z Inspektorem ITF w Gdyni.

W dniu 25 września 2008 r. inspektor pracy sekcji przeprowadził szkolenie społecznych inspektorów pracy Stoczni Gdynia SA oraz spółek grupy kapitałowej tej stoczni, w którym wzięło udział 80 osób.

Utrzymywano współpracę z Port State Control w Gdyni, z Polskim Rejestrem Statków, z urzędami morskimi w Gdyni i Słupsku, a także z Urzędem Żeglugi Śródlądowej w Gdańsku. Współpraca polegała na przekazywaniu wzajemnych informacji i spotkaniach roboczych, nie dokumentowanych w formie pisemnej.

W dniach 10 – 13 czerwca 2008 r. nadinspektor pracy Bernard Dąbrowski uczestniczył w rewizycie polskiej Państwowej Inspekcji Pracy w Okręgu Kłajpeda litewskiej inspekcji pracy, w ramach której wymieniono doświadczenia i zwiedzono „morskie zakłady pracy”.

V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Wypadki przy pracy zbadane w 2008r. przez Inspektorów Pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w niniejszym rozdziale dotyczą zdarzeń wypadkowych zbadanych przez Inspektorów Pracy w 2008 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2008 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **277** zgłoszeń różnych zdarzeń wypadkowych.

Część zarejestrowanych zdarzeń, to zdarzenia nie uznane przez zakłady za wypadki przy pracy lub też zdarzenia, gdzie właściwość miejscowa (terytorialna) pracodawcy (zleceniodawcy) znajduje się poza właściwością miejscową OIP w Gdańsku. Zgodnie z zarządzeniem GIP, dokumentacje z takich kontroli nie są opisywane tematami wypadkowymi i z tego powodu nie zostały one ujęte w niniejszej analizie.

W analizie nie zostały również ujęte zdarzenia, w stosunku do których została podjęta decyzja o odstąpieniu od badania (zgodnie z zarządzeniem GIP).

W 2008 roku Inspektorzy Pracy zakończyli badanie okoliczności i przyczyn **207** wypadków przy pracy (z 2008 i 2007r.), w tym 45 wypadków śmiertelnych, 104 ciężkich, 38 lekkich i 20 zbiorowych. Z analizy zbadanych wypadków wynika, że w tych wypadkach zostały poszkodowane 234 osoby. Z tej liczby poszkodowanych śmierć poniosło 50 osób, ciężkie obrażenia odniosło 115 osób, a lekkim obrażeniom uległo 69 osób.

W **23** zbadanych wypadkach brały udział osoby, które wykonywały pracę **na innej podstawie niż stosunek pracy**. W wyniku tych wypadków śmierć poniosło 7 osób, a ciężkie obrażenia ciała 9 osób.

W roku 2008 na obszarze OIP w Gdańsku nie zarejestrowano zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

Struktura wydarzeń, podczas których zaistniały zbadane wypadki.

Wypadki przy pracy.

Wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego, które spowodowały najwięcej wypadków przy pracy to:

- upadek osoby z wysokości - na niższy poziom - 41 przypadków (19,7% ogółu),
- utrata kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym (zmechanizowanym lub nie) - 32 przypadków (15,5% ogółu),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego - upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający czynnik materialny z góry) - 21 przypadków (10,1% ogółu),
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym - 19 przypadków (9,1% ogółu),
- obecność poszkodowanego lub osoby trzeciej w strefie zagrożenia - 10 przypadków (4,8% ogółu).

Wypadki przy wykonywaniu pracy na innej podstawie niż stosunek pracy

Ze zbadanych 23 wydarzeń, 9 to „upadek osoby z wysokości – na niższy poziom”. Następną grupę stanowią 2 wydarzenia związane z „utrata kontrolą nad środkami transportu lub obsługiwany sprzętem ruchomym (zmechanizowanym lub nie)”.

Struktura zawodów osób poszkodowanych

Wypadki przy pracy

Analiza zbadanych wypadków przy pracy wykazała, że najczęściej poszkodowanych było w następujących grupach zawodów:

- | | |
|--|------------------------------------|
| - robotnicy budowlani i pokrewni | – 62 przypadki (26,3%) [11 i 34]*, |
| - pracownicy pomocniczy w budownictwie | – 15 przypadków (6,4%) [4 i 6]*, |
| - robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń | – 40 przypadków (16,9%) [8 i 26]*, |
| - kierowcy i operatorzy pojazdów | – 22 przypadki (9,3%) [9 i 5]*, |
| - pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | – 24 przypadki (10,2%) [4 i 13]*. |

* W nawiasach kwadratowych podano odpowiednio liczby osób, które poniosły śmierć i które uległy ciężkiemu uszkodzeniu ciała.

Łącznie suma poszkodowanych z tych grup zawodów, wraz z pracownikami pomocniczymi w budownictwie, wynosi 120 osób (69,1% ogółu).

Analizując wyłącznie poszkodowanych, będących robotnikami budowlanymi i pracownikami pomocniczymi w budownictwie, otrzymujemy 77 osoby (32,7% ogółu)

Wypadki przy wykonywaniu pracy na innej podstawie niż stosunek pracy

Analizując liczby poszkodowanych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy widać wyraźną dominację zawodów budowlanych:

- | | |
|--|----------------------------------|
| - robotnicy budowlani i pokrewni | – 9 przypadków (37,4%) [1 i 5]*, |
| - pracownicy pomocniczy w budownictwie | – 4 przypadki (16,4%) [2 i 0]*, |
| - robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń | – 3 przypadki (12,5%) [1 i 2]*, |

Łącznie suma poszkodowanych z tych grup zawodów, wraz z pracownikami pomocniczymi w budownictwie, wynosi 16 osoby (66,3% ogółu).

Analizując wyłącznie poszkodowanych będących robotnikami budowlanymi i pracownikami pomocniczymi w budownictwie otrzymujemy 13 osób (53,8% ogółu).

Należy przypuszczać, że ogromna część wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy nie jest do organów PIP zgłaszana.

Poszkodowani według płci, stażu pracy i wieku

Wypadki przy pracy

Proporcje poszkodowanych w 2008r., z uwzględnieniem ich **płci**, utrzymują się na podobnym poziomie jak w 2007r., kiedy to mężczyźni stanowili 90,8% poszkodowanych (158 osób), a kobiety 9,2% (16 osób). W 2008 roku było to odpowiednio **85,9%** (201) i **14,1%** (33 poszkodowanych).

Nadal wśród ofiar śmiertelnych i osób poszkodowanych (w liczbie zbadanych wypadków) dominują pracownicy o **stażu pracy** poniżej 1 roku. Są to 159 osoby (67,5% ogółu).

Procentowo jest to więcej niż w 2007 roku. Z tej liczby 38 osób zmarło, a 81 odniosło ciężkie obrażenia ciała, co oznacza, że liczby te wzrosły znacząco liczba (odpowiednio z 15 i 35 w zeszłym roku). Wśród informacji liczbowych opisujących wypadki, wyróżnia się duża liczba osób ciężko poszkodowanych w grupie pracowników o stażu pracy zawierającym się w przedziale 1 rok - 2 lata. Było to **20** osób.

Liczby dotyczące **wieku poszkodowanych** kształtują się następująco. Najwięcej było w wieku 40÷49 lat – **62** osoby oraz w przedziale 19÷29 lat – **61** osoby, a w przedziale 30÷39 lat – **51** osoby i w przedziale 50÷59 – **49** osób.

Analiza pod kątem łącznej ilości osób zmarłych i ciężko poszkodowanych:

w grupie 19÷29 lat zanotowano 36 osób ciężko poszkodowanych, a w grupie 30÷39 lat było - 23 poszkodowanych, w 40÷49 lat zanotowano 28 poszkodowanych i w przedziale 50÷59 lat – 21 osób.

Najwięcej zmarłych było w grupie wiekowej 40÷49 lat - 18 osób, a grupach wiekowych 19÷29 lat i 50÷59 lat po 11 osób, a w grupie 30÷39 lat – 8 osób.

Brak jest widocznej, jednoznacznej korelacji między wiekiem pracownika, a jego stażem.

Wypadki przy wykonywaniu pracy na innej podstawie niż stosunek pracy

Analiza pod kątem łącznej ilości osób zmarłych i ciężko poszkodowanych:

w grupie 19÷29 lat zanotowano 4 osób ciężko poszkodowanych, a w grupie 40÷49 lat było - 3 poszkodowanych, w 50÷59 lat zanotowano 2 poszkodowanych.

Najwięcej zmarłych było w grupie wiekowej 40÷49 lat - 3 osoby, a w grupie 30÷39 lat – 2 osoby, a grupach wiekowych 19÷29 lat i 60÷69 lat po 1 osobie.

Wypadki według wielkości zakładów, sektora i form własności oraz sekcji gospodarki narodowej PKD

Wypadki przy pracy

Najwięcej wypadków zostało zbadanych w zakładach, w których zatrudnionych było od **10 do 49 pracujących osób** - **69** wypadków. W grupie tej było też najwięcej wypadków pojedynczych śmiertelnych (15) i pojedynczych ciężkich (33). W grupie małych zakładów zatrudniających do **9 osób** zbadano **57** wypadków, w tym pojedynczych śmiertelnych (15) i pojedynczych ciężkich (28). W grupie dużych firm zatrudnienie **od 50 do 249 pracowników** zbadano **47** wypadków, w tym pojedynczych śmiertelnych (9) i pojedynczych ciężkich (26). Zdecydowana większość wypadków miała miejsce w sektorze prywatnym (**188** wypadków, co stanowi 90,1% ogólnej liczby). **19** wypadków wydarzyło się u pracodawców państwowych.

Uwzględniając formy własności najwięcej wypadków było w krajowych zakładach prywatnych (**156** wypadków).

Liczba wypadków (11) w zakładach będących własnością zagraniczną wzrosła o 5 w stosunku do roku 2007.

Najwięcej zbadanych wypadków było w sekcjach gospodarki:

- przetwórstwo przemysłowe – 81 wypadków (87 poszkodowanych),
- budownictwo – 51 wypadków (53 poszkodowanych),
- handel i naprawy – 20 wypadków (23 poszkodowanych),
- transport i składowanie – 16 wypadków (16 poszkodowanych).

Wypadki przy wykonywaniu pracy na innej podstawie niż stosunek pracy

Wypadki w tej grupie wydarzały się w różnych sekcjach gospodarki narodowej. Tym razem najczęściej tj. 8 wypadków wydarzyło się w sekcji „budownictwo” oraz w sekcji „przetwórstwo przemysłowe” – 4 wypadki.

Zdecydowana większość wypadków – 10, wydarzyła się w małych zakładach liczących 9 lub mniej pracujących. W takich też zakładach było najczęściej poszkodowanych śmiertelnie (4 osoby).

Przyczyny wypadków zbadanych przez inspektorów pracy

Wypadki przy pracy

Liczby przyczyn:

1. Niewłaściwa ogólna organizacja pracy – 324 ustalonych przyczyn (w tym przyczyn 66 wypadków śmiertelnych i 151 ciężkich),
2. Nieprawidłowe zachowanie się pracownika – 221 ustalonych przyczyn (44 wypadków śmiertelnych i 98 ciężkich),
3. Brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika – 89 ustalonych przyczyn (20 wypadków śmiertelnych i 44 ciężkich),
4. Niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika – 79 ustalonych przyczyn (21 wypadków śmiertelnych i 33 ciężkich),
5. Wśród przyczyn technicznych największa grupa to wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego – 76 ustalonych przyczyn (11 wypadków śmiertelnych i 39 ciężkich),
6. Niewłaściwa organizacja stanowiska pracy – 76 ustalonych przyczyn (17 wypadków śmiertelnych i 38 ciężkich),
7. Niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego – 40 ustalonych przyczyn (5 wypadków śmiertelnych i 24 ciężkich).

Wypadki przy wykonywaniu pracy na innej podstawie niż stosunek pracy

Liczby przyczyn:

1. Niewłaściwa ogólna organizacja pracy – 48 ustalonych przyczyn (w tym 18 wypadków śmiertelnych, 10 ciężkich),
2. Nieprawidłowe zachowanie się pracownika – 29 ustalone przyczyny (8 wypadków śmiertelnych, 12 ciężkich),
3. Nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika – 11 ustalonych przyczyn (4 wypadki ciężkie).
4. Niewłaściwa organizacja stanowiska pracy – 10 ustalonych przyczyn (3 wypadków śmiertelnych, 1 ciężki).
5. Wśród przyczyn technicznych największa grupa to wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego – 11 ustalonych przyczyn (4 wypadki ciężkie).

W 2008 roku inspektorzy pracy w trakcie kontroli, dokonali **oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy /.../**.

Zbadano **662** dokumentacje powypadkowe sporządzone przez zespoły powypadkowe w zakładach pracy. W związku z powyższym stwierdzono m.in.: 9 przypadków

niezgłoszenia do organów inspekcji pracy wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych lub zgłoszenia w odległym terminie, 26 przypadków nieprzystąpienia przez zespół powypadkowy do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, 77 przypadków nieustalenia wszystkich przyczyn wypadków, 11 przypadków uruchamiania maszyn i dokonywania zmian w miejscu wypadku bez zgody inspektora pracy lub innego organu, 53 przypadki, w których nie podano naruszonych przez pracodawcę przepisów, gdy wskazywały na to przyczyny zaistniałego wypadku.

Podczas sprawdzania wniosków profilaktycznych inspektorzy pracy stwierdzili, że w 35 przypadkach zespoły nie ustaliły żadnych wniosków profilaktycznych, w 60 przypadkach dokumentacje powypadkowe nie zawierały stosownych wniosków profilaktycznych.

Część powyżej opisanych nieprawidłowości może wynikać z faktu, że 38 dokumentacji zostało sporządzonych przez zespoły działające w nieprawidłowym składzie.

Środki prawne zastosowane przez inspektorów pracy

Wskutek analizy okoliczności i przyczyn zbadanych wypadków inspektorzy pracy w 2008r. wydali łącznie 266 decyzji nakazowych, w tym 25 decyzji wstrzymania prac i 9 decyzji skierowania pracowników do innych prac. Ponadto skierowali do pracodawców 124 wystąpienia z 352 wnioskami. Inspektorzy skierowali 4 wnioski o ukaranie do sądów grodzkich, dotyczących 8 wykroczeń. Ukarali mandatami karnymi 107 osób na łączną sumę 169200 zł, za popełnienie 210 wykroczeń. Ponadto w 2 przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego. W 13 przypadkach zawiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Poinformowali o wynikach kontroli: prokuraturę w 52 przypadkach, policję w 36, związki zawodowe 23 razy, społeczną inspekcję pracy 3 razy, ZUS – 6 razy, państwowy nadzór budowlany – 2 razy. Kontrole przeprowadzono 7 razy na wniosek policji.

W ramach współpracy inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole wspólne ze społeczną inspekcją pracy oraz 4 kontrole z policją.

Podsumowanie

1. W 2008 r. po raz kolejny obserwujemy wzrost ilości wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym również wzrost ilości osób pozostających w tzw. „samozatrudnieniu”, czyli wypadków pozostających poza głównym nurtem działalności PIP.

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

3. Szczególnie widoczna jest duża ilość i ciężkość wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w budownictwie. Wypadki te nie są zgłaszane do PIP, gdyż nie ma takiego obowiązku. Zdarzają się one najczęściej w niewielkich firmach, na niewielkich, prywatnych, oddalonych od centrów posesjach.

4. Obecny rozwój gospodarczy odbywa się kosztem bezpieczeństwa pracowników, czego objawem jest wzrost ogólnej liczby wypadków zbadanych przez inspektorów pracy.

Występuje niestety rozbieżność pomiędzy danymi o wypadkach rejestrowanych przez Urząd Statystyczny i danymi PIP. Według danych z US w 2008r. nastąpił spadek wypadków śmiertelnych i ciężkich.

5. Niewłaściwa ogólna organizacja pracy jest najbardziej znaczącą przyczyną wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Potwierdza to stara prawda mówiąca o tym, że w przypadku stosunku pracy organizację pracy zapewnia pracodawca, natomiast zleceniodawca zlecając pracę nie myśli o organizacji tej pracy, tylko przerzuca ją na wykonawcę licząc na to, że wykonawca sam zatroszczy się o prawidłową jej organizację, mając na uwadze własne życie i zdrowie.

2. Bezpieczeństwo pracy w zakładach prowadzących działalność budowlaną

W 2008 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 489 kontroli u 444 pracodawców w ramach tematu T-77 „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp na placach budowy”. Skontrolowano 283 place budowy, na których pracowało 3 508 osób, w tym 66 kobiet i 8 pracowników młodocianych.

Opis stwierdzonych nieprawidłowości.

W tabeli nr 1 ujęto najczęściej występujące nieprawidłowości na kontrolowanych placach budowy.

Od lat w tej statystyce niezmiennie dominuje brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono aż na 61 % placów budowy, na których wystąpiło zagrożenie upadkiem z wysokości. Należy podkreślić, że wspomniane nieprawidłowości należą do największych zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych tam osób. Brak balustrad podczas wykonywania prac na wysokości (bez uwzględnienia rusztowań budowlanych) jest najczęstszą przyczyną wydania decyzji wstrzymujących prace na placach budowy (ponad 31% wszystkich decyzji o wstrzymaniu prac). 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. Zagrożenia upadkiem z wysokości to także niezabezpieczone balustradami dojścia do stanowisk pracy (np. brak balustrad na klatkach schodowych) i eksploatacja niewłaściwie wykonanych rusztowań.

Aż na 74% placów budowy, na których wykorzystywano rusztowania, stwierdzono brak lub nieprawidłowe balustrady. Statystycznie, w stosunku do 2007 roku nastąpiło w tym zakresie pogorszenie o ok. 5 %.

Tab. nr 1: Statystyka najczęściej występujących nieprawidłowości na placach budowy

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych placów budowy, na których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Prace na wysokości: <ul style="list-style-type: none"> - stosowanie środków ochrony zbiorowej - stosowanie wymaganych środków ochrony indywidualnej, chroniących przed upadkiem z wysokości - zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości przejść i dojść do stanowisk pracy 	111 (61%) 73 (61%) 89 (57%)	W nawiasach podano skalę występowania nieprawidłowości badanego zagadnienia na kontrolowanych placach budowy.
Rusztowania: <ul style="list-style-type: none"> - balustrady na rusztowaniach - tablica informacyjna na rusztowaniu - odbiór rusztowania 	100 (74%) 81 (70%) 72 (60%)	
Roboty ziemne i wykopy: <ul style="list-style-type: none"> - zabezpieczenie pionowych ścian wykopu 	11 (58%)	
Urządzenia i instalacje elektryczne: <ul style="list-style-type: none"> - zabezpieczenie przewodów zasilających przed uszkodzeniem mechanicznym 	111 (56%)	

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 też przypisać brak odbioru rusztowań przez uprawnioną osobę oraz brak na rusztowaniach tablic informujących o wykonawcy rusztowania i dopuszczalnym obciążeniu pomostów roboczych, co stwierdzono odpowiednio na 60% i na 70% placów budowy, na których eksploatowano rusztowania.

Lekkomyślność i brak wyobraźni pracodawców i kierowników robót przejawia się też w niestosowaniu przez pracowników budowlanych środków ochrony indywidualnej, w tym kasków, 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.

Przysypanie ziemią osób wykonujących prace ziemne w wykopach to nadal jedna z najczęstszych przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy na placach budowy. Nieprawidłowości związane brakiem zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem

inspektorzy pracy stwierdzili na 58% placów budowy, na których wykonywano prace ziemne w wykopach wymagających zabezpieczenia ich ścian przed osunięciem.

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.

Te same przyczyny są powodem nieprawidłowej eksploatacji instalacji elektrycznej. Na 111 spośród 199 placów budowy, na których eksploatowano te instalacje, stwierdzono nieprawidłowości polegające na niezabezpieczeniu przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy 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 489 kontroli przeprowadzonych na 283 placach budowy w ramach tematu 77 inspektorzy pracy wydali ogółem 2668 decyzji (778 decyzji na piśmie, 1881 decyzji ustnych i 9 decyzji wpisanych do dzienników budowy), w tym:

- 246 decyzji wstrzymania prac,
- 51 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 12 decyzji zakazu wykonywania prac,
- 185 decyzji skierowania pracowników do innych prac (decyzje te dotyczyły 466 pracowników),
- 1005 decyzji terminowych opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności,

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

- ukarali mandatami 195 osób za popełnienie 459 wykroczeń (łącznie kwota mandatów 235.300 zł),
- skierowali do sądów 22 wnioski o ukaranie za popełnienie 53 wykroczeń,
- zastosowali 27 środków wychowawczych za popełnienie 33 wykroczeń.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 122 wystąpienia zawierające 198 wniosków.

Uzyskane efekty.

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 wątpienia 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. Przykładem takich działań jest kontrola nr 03088-K023/2008, przeprowadzona na placu budowy budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Gdańsku.

W czasie tej kontroli inspektor pracy stwierdził m. in., że:

- Ośmiu robotników budowlanych wykonywało w czasie kontroli prace budowlane w strefie niebezpiecznej bez hełmów ochronnych na głowach.
- Osoby te w czasie kontroli wykonywały prace budowlane na trzecim piętrze realizowanego budynku bez jakiegokolwiek zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości.
- Otwory w ścianach zewnętrznych nie były zabezpieczone przed możliwością wypadnięcia na zewnątrz przebywających tam osób.
- Otwory technologiczne o szerokościach ok. 40 cm i długościach kilku metrów w stropach nad: garażem, parterem, I i II piętrem realizowanego budynku, nie zostały zabezpieczone przed możliwością wpadnięcia do nich przebywających tam osób.
- Dojście do jednej z klatek schodowych realizowanego budynku odbywało się po prowizorycznej kładce bez balustrad nad wykopem o głębokości ponad 3 m.
- Dojście do żurawia budowlanego odbywało się po prowizorycznej kładce bez balustrad nad wykopem o głębokości ponad 2 m.
- Na placu budowy znajdowała się podłączona do instalacji elektrycznej, gotowa do użycia pilarka tarczowa bez kaptura ochronnego i klina rozszczepiającego. Ww. pilarka nie spełniała minimalnych wymagań dla tego rodzaju urządzeń ze względu na wyłącznik, który w przypadku niezamierzonego zatrzymania pilarki, np. z powodu zaniku napięcia elektrycznego, pozwoliłby na ponowne samoistne uruchomienie urządzenia w przypadku ponownego pojawienia się napięcia elektrycznego.
- W pobliżu baraków socjalnych znajdowała się rozdzielnica elektryczna, która w czasie kontroli nie była zabezpieczona przed dostępem osób nieuprawnionych. Do ww. rozdzielnicy została podłączona instalacja elektryczna baraku elektryków z pominięciem gniazda wtykowego – przewody elektryczne podłączono bezpośrednio pod zaciski bezpieczników.
- W pobliżu ww. rozdzielnicy znajdowały się niezabezpieczone przed uszkodzeniem mechanicznym, będące pod napięciem kable elektryczne.
- Na placu budowy nie było instrukcji wykonywania prac na wysokości – pracodawca nie opracował takiej instrukcji.
- Przy apteczce pierwszej pomocy nie było wykazu osób przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy, wykazu leków i środków opatrunkowych, jakie powinny się w niej znajdować oraz instrukcji udzielania pierwszej pomocy.
- Pracodawca nie ocenił ryzyka zawodowego zatrudnionych pracowników.
- Pracodawca nie zapewnił w zakładzie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku tej kontroli inspektor pracy wydał 17 decyzji nakazowych, w tym decyzje wstrzymania prac i wstrzymania eksploatacji urządzenia, a za popełnione wykroczenia przeciwka prawom pracownika ukarał pracodawcę karą mandatu.

Podsumowanie.

Przeprowadzone w 2008 roku kontrole w zakresie przestrzegania na placach budowy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wykazały, że występujące na nich zagrożenia dla zdrowia i życia osób wykonujących tam prace, w stosunku do ubiegłych lat, nie uległy zmianie. Nadal najczęściej występującym zagrożeniem życia i zdrowia pracowników budowlanych jest praca na wysokości. Od lat w tym zakresie niewiele się zmienia pomimo szczególnej uwagi, jaką przywiązuje do tego zagadnienia Państwowa Inspekcja Pracy. Lekceważenie zagrożeń związanych z pracą na wysokości na placach budowy jest powszechne i nie zmieni się do czasu dotarcia do świadomości pracodawców i pracowników, przekonaniu ich o celowości przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz utrwaleniu stosowania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jako nawyku. Temu celowi służyła w 2008 roku **kampania promująca standardy bezpiecznej pracy w sektorze budowlanym**. W ramach tej kampanii inspektorzy pracy w czasie kontroli informowali pracowników budowlanych, ich nadzór i pracodawców o zagrożeniach związanych z wykonywaną przez nich pracą i sposobach ich minimalizacji. Ponadto w ramach tej kampanii odbyło się na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kilka szkoleń w tym zakresie dla pracodawców i kadry kierowniczej w zakładach budowlanych.

Przyjęty program działania Państwowej Inspekcji Pracy na najbliższe lata zakłada, że przeciwdziałanie upadkom i poślizgnięciom stanie się wiodącym tematem prewencyjnym w 2009 roku.

Wnioski legislacyjne.

Zmiany legislacyjne wprowadzone w prawie pracy w 2007 roku zaowocowały poprawą skuteczności kontroli przeprowadzanych przez inspektorów pracy na placach budowy. Do najistotniejszych zmian w tym zakresie z punktu widzenia kontroli należą:

- możliwość kontrolowania i nadzorowania warunków pracy wszystkich osób zatrudnionych na placu budowy bez względu na formę zatrudnienia, co znacząco poprawiło warunki pracy szczególnie osób zatrudnionych, jako jednoosobowe podmioty gospodarcze,
- możliwość wydawania decyzji wstrzymujących eksploatację określonych maszyn i urządzeń bez potrzeby wykazywania, że w czasie kontroli były one eksploatowane,
- zakazania wykonywania pracy w miejscach, w których stan warunków bhp zagraża życiu lub zdrowiu pracowników.

Powyższe zmiany, postulowane od lat m.in. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, nie są jednak wystarczające. W ocenie inspektorów pracy warunkiem dopuszczenia do wykonywania pracy zarobkowej powinna być **konieczność zgłoszenia osoby zatrudnionej do ubezpieczenia wypadkowego**. 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).

Pozostałe wnioski.

Przeprowadzone na placach budowy w 2008 r. kontrole wykazały aktualność postulowanych w ubiegłych latach działań długofalowych, takich jak:

- systematyczne podnoszenie wiedzy inspektorów pracy w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy oraz nowych technik budowlanych,
- prowadzenie szeroko pojętej prewencji w kierunku popularyzacji organizacji i bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych,
- wprowadzenie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy do programu wszystkich szkół.

3. Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych

W ramach realizacji tematu T-78 „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp przy budowie dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów)” inspektorzy pracy przeprowadzili 46 kontrole na 34 placach budów województwa pomorskiego:

- w tym 46 kontrole w 41 podmiotach gospodarczych (licząc filie 41),
- nie prowadzono kontrole w podmiotach nie będących pracodawcami.

Na skontrolowanych placach budowy dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów) pracowało 2779 osób, z czego 2684 (95 %) zatrudnionych było w ramach stosunku pracy, w tym 271 kobiet (10% ogółu zatrudnionych w ramach stosunku pracy), 3 młodocianych (0,1%), 29 niepełnosprawnych (1%), 142 osoby, wykonywały pracę na podstawie umów cywilno prawnych (5%). Inspektorzy pracy, na kontrolowanych placach budowy, nie stwierdzili zatrudniania cudzoziemców ani osób fizycznych prowadzących działalność na własny rachunek.

W trakcie przeprowadzania kontrole inspektorzy pracy udzielili 246 porad technicznych, 124 porady z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 58 dotyczących legalności zatrudnienia.

Liczba i rodzaj zastosowanych środków prawnych:

W wyniku przeprowadzonych kontrole inspektorzy pracy wydali ogółem 241 decyzji dotyczących 1912 pracowników, z czego wykonano 221 decyzji (92% - stan na dzień

08.01.2008 r.) dotyczących 1519 pracowników. Nie zanotowano ani jednego przypadku odwołania się od decyzji wydanych przez inspektorów pracy.

Wśród wydanych decyzji zawartych było:

- 89 decyzji wydanych z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa, uzyskano informację o wykonaniu 87,
- 6 decyzji wstrzymujących prace, wykonano 6,
- 2 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn, wykonano 2,
- 15 decyzji skierowujących 33 pracowników do innych prac, wykonano 15,
- 129 decyzji, nakazujących usunięcie nieprawidłowości w ustalonym terminie, uzyskano informację o wykonaniu 111

Ponadto skierowano do pracodawców 9 wystąpień zawierających 14 wniosków dotyczących 84 pracowników. Do dnia 08.01.2009 r. uzyskano odpowiedź o wykonaniu 9 wystąpień (12 wniosków – 86 %) dotyczących 74 pracowników. W tym przypadku również 30 dniowy termin udzielenia odpowiedzi informującej o realizacji części wniosków upływa w styczniu 2009 r. W tym przypadku również o właściwej realizacji wniosków przez ich adresatów świadczyć może fakt iż na 7 sprawdzonych wniosków wykonano wszystkie.

Inspektorzy pracy nie wydawali decyzji ani wniosków dotyczących wypłaty jakichkolwiek świadczeń pracowniczych.

Liczba i rodzaj zastosowanych środków karnych, wydanych w trakcie realizacji tematu:

W wyniku stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy dróg i mostów inspektorzy pracy:

- zastosowali postępowanie mandatowe w stosunku do 15 osób za popełnienie 31 wykroczeń (łącznie kwota grzywien w mandatach 16600 zł),
- nie stosowano środków wychowawczych,
- nie kierowano do sądu wniosków o ukaranie.

Najczęściej występujące nieprawidłowości, stwierdzone przez inspektorów pracy:

1. Zabezpieczenie terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych – 38% kontrolowanych placów budowy.
2. Nieprawidłowe oznakowanie (bariery, znaki drogowe, sygnalizacja świetlna) – 21%.
3. Oznakowanie miejsc i stref niebezpiecznych – 56%.
4. Nie wyznaczenie i nie oznakowanie stref pracy maszyn – 27%.
5. Brak zabezpieczenia wykopów o zmroku i w porze nocnej – 29%.
6. Brak odpowiednich pomieszczeń higieniczno – sanitarnych – 41%.
7. Brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych – 52%.
8. Prowadzenie prac niezgodnie z instrukcją bezpiecznego ich wykonywania – 42%.
9. Niedostarczenie lub nieużywanie przez pracującym środków ochrony indywidualnej – 33% kontrolowanych placów budowy, dotyczy 11% zatrudnionych, w warunkach, w których należało ich używać.
10. Nieprawidłowa eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych – 71%.
11. Brak uprawnień do obsługi maszyn budowlanych – 19% placów budowy, na których eksploatowano maszyny budowlane, uprawnień nie posiadało 6 spośród 70 operatorów.
12. Nieprawidłowa ocena ryzyka zawodowego – 33%.
13. Magazynowanie i składowanie – 25%.
14. Brak oceny ryzyka zawodowego – 33%.

Wnioski z kontroli przeprowadzonych w 2008 r.

Stwierdzone zagrożenia na placach budowy prowadzą do wniosków, że konieczne jest w dalszym ciągu:

- Ustawiczne podnoszenie wiedzy inspektorów pracy w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki budowy dróg i mostów oraz uwzględnieniem wprowadzonych nowych technologii.
- Regularne kontrolowanie placów budowy pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem prac niebezpiecznych: na wysokości i w wykopach, bezpieczeństwa pracy związanego z rozdziałem energii elektrycznej, stosowania przez pracowników ochron indywidualnych – w tym bezwzględne tępienie ogólnie przyjętych przez pracowników zwyczajów polegających na nie używaniu dostarczonych przez pracodawców środków ochrony osobistej lub odzieży i obuwia roboczego.
- W prowadzonych kontrolach zwracanie szczególnej uwagi na organizację placu budowy, w tym zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń i urządzeń sanitarno – higienicznych, zabezpieczenia placu budowy przed dostępem nieupoważnionych osób, zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych oraz oznakowania zgodnego z planem organizacji ruchu przy pracach w sąsiedztwie czynnego pasa ruchu, w szczególności umieszczenia i utrzymywania znaków drogowych, urządzeń sygnalizacji świetlnej i dźwiękowej oraz urządzeń bezpieczeństwa ruchu. Nieprawidłowości w tym zakresie wynikają najczęściej ze zwykłego bałaganiarstwa osób pracujących i aktów wandalizmu ze strony osób postronnych oraz z faktu, że zarówno pracodawcy jak i osoby kierujące pracownikami uważają, że na teren budowy mają wstęp tylko osoby orientujące się w zagrożeniach jakie mogą wystąpić, zapominając jednocześnie, że obowiązują tu przepisy bhp, dotyczące osób wykonujących pracę, jak i osób postronnych (w przypadku robót drogowych również kierowców – uczestników ruchu drogowego przejeżdżających w sąsiedztwie prowadzonych prac) oraz przechodniów.
- Prowadzenie szeroko pojętej prewencji w kierunku popularyzacji organizacji i bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych, efektem tego rodzaju działalności jest stwierdzenie niewielu uchybień dotyczących ręcznych prac transportowych. Zanotowano w tej dziedzinie dużą poprawę w stosunku do kontroli prowadzonych w 2007 roku.
- Wdrażanie nawyków bezpiecznego wykonywania pracy na placach budowy poprzez wprowadzenie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy do programu szkół na każdym etapie nauczania, ze szczególnym zwróceniem uwagi na nieuleganie negatywnym zwyczajom spotykanym już w trakcie pracy, dotyczącym braku poszanowania dla własnego życia i zdrowia (nie używanie środków ochrony osobistej – ogólnie akceptowane i naśladowane zachowanie), nie zabezpieczanie się – brawura przy wykonywaniu prac na wysokości i w wykopach, akceptacja dla braku pomieszczeń i urządzeń higieniczno – sanitarnych, w tym powszechnie występującego braku możliwości umycia się.
- Systematyczne (pomimo stwierdzonej poprawy) prowadzenie działalności szkoleniowej w celu uświadomienia (w tym pracownikom zatrudnionym na budowach) zagrożeń dla zdrowia wynikających z procesu dźwigania i ręcznego

transportu ciężarów, które są jedną z głównych przyczyn schorzeń spowodowanych pracą. Przeprowadzone kontrole wykazały, że w tej dziedzinie należy podjąć wszelkie działania w celu podniesienia świadomości zarówno przedsiębiorców, kierownictwa jak i osób wykonujących pracę, że dźwiganie prowadzi do nieodwracalnych kontuzji, zmian zwyrodnieniowych oraz absencji w pracy. Można przyjąć, z dużą dozą prawdopodobieństwa, iż ubiegłoroczna kampania prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy, dotycząca zagrożeń związanych z ręcznym dźwiganiem ciężarów przyniosła efekt w postaci znacznej poprawy warunków pracy w tej dziedzinie.

4. Bezpieczne Budowanie – kontrola i nadzór nad inwestycjami związanymi z UEFA EURO 2012

Aktualnie realizowane cele i plany w zakresie realizacji kampanii.

W związku z tym, że Biuro Inwestycji Euro Gdańsk 2012 podpisało umowę i ruszyły w dniu 15.12.2008 r. prace ziemne na terenie budowanego stadionu piłkarskiego (roboczo nazwanego „Arena Bałtycka”) główne cele i plany w zakresie realizacji kampanii ukierunkowane są na:

- ustaleniu z inwestorem i generalnym wykonawcą procedur dotyczących:
 - a) zabezpieczenia terenu – teren placu budowy powinien być ogrodzony i zabezpieczony przed dostępem osób nieuprawnionych,
 - b) szkolenia pracowników – inspektor pracy sugeruje, aby powstała wyspecjalizowana komórka zajmująca się szkoleniem w dziedzinie bhp wszystkich pracowników (w tym zatrudnionych przez podwykonawców), co sprawi, że szkolenia w tym zakresie będą dostosowane do rzeczywistych warunków pracy panujących na danym placu budowy,
 - c) wykonywania prac ziemnych,
 - d) transportu kołowego – wywiezienie z placu budowy ok. miliona metrów sześciennych torfu i przywiezienie w to miejsce kruszywa wymaga m.in. wytyczenia i oznakowania dróg wewnętrznych, wskazania bram wjazdowych i wyjazdowych niekolidujących z ciągami pieszymi,
 - e) udzielania pierwszej pomocy – inspektor pracy sugeruje zawarcie stosownych umów z najbliższą jednostką ratownictwa medycznego i technicznego (np. Strażą Pożarną) oraz zorganizowanie sprawnego systemu udzielania pierwszej pomocy na terenie placu budowy.
- wyegzekwowanie zorganizowania zaplecza socjalnego dla wszystkich pracowników pracujących na placu budowy z możliwością rozbudowy w miarę intensyfikacji prac budowlanych.

Spotkania koordynatora tematu z przedstawicielami władz samorządowych i inwestorami.

Wszystkie inwestycje w woj. pomorskim związane z UEFA EURO 2012 prowadzone są przez Biuro Inwestycji Euro Gdańsk 2012 (w skrócie BIEG 2012). Koordynator z ramienia OIP Gdańsk nadinspektor pracy Tomasz Golec uczestniczył od kwietnia 2008 r. w szeregu spotkań roboczych, na których omawiane były zagadnienia dotyczące realizacji ww. inwestycji:

- Z inicjatywy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku w dniu 07.04.2008 r. odbyło się w OIP Gdańsk spotkanie dotyczące koordynacji działań związanych z prowadzeniem inwestycji w ramach EURO 2012.
W spotkaniu tym udział wzięli:
 - Mieczysław Szczepański - Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku,
 - Ryszard Trykosko – Prezes Biura Inwestycji EURO GDAŃSK 2012
 - Tomasz Golec – nadinspektor pracy, koordynator ds. UEFA EURO 2012 na terenie OIP Gdańsk
- W dniu 21.04.2008 r. nadinspektor pracy Tomasz Golec wziął udział w spotkaniu zorganizowanym przez Biuro Inwestycji EURO GDAŃSK 2012 Sp. z o.o. w Gdańsku, ul. Kartuska 5, na którym oceniono stan przygotowań do Euro 2012. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele: inwestora, projektanta, firm zajmujących się melioracją i drogami w Gdańsku oraz doradcy z Politechniki Gdańskiej.
- W dniu 02.12.2008 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański uczestniczył wraz nadinspektorem pracy Tomaszem Golcem w uroczystym podpisaniu umowy pomiędzy biurem BIEG 2012 i firmą WAKOZ z Lęborka, generalnym wykonawcą robót ziemnych na terenie przyszłego stadionu piłkarskiego w Gdańsku.
W czasie spotkania, w obecności Prezydenta Miasta Gdańska i przedstawicieli prasy, radia i telewizji głos zabrał Okręgowy Inspektor Pracy, który wskazał na zagrożenia wiążące się z realizacją, w tak krótkim czasie, tak dużej inwestycji i zadeklarował, że inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy dołożą wszelkich starań, aby na placach budowy związanych z EURO 2012 były przestrzegane przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.
- W dniu 11.12.2008 r., z inicjatywy koordynatora nadinspektora Tomasza Golca, odbyło się robocze spotkanie w Biurze BIEG 2012. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele ww. Biura z dyrektorem Piotrem Czechem na czele oraz przedstawiciele generalnego wykonawcy prac ziemnych firmy WAKOZ z Lęborka. Inspektor pracy zapoznał się z planem BIOZ, do którego wniósł uwagi - plan był niekompletny (brakowało m.in. części graficznej).
- W dniu 24.12.2008r., z inicjatywy koordynatora nadinspektora pracy Tomasza Golca, odbyło się spotkanie z dyrektorem realizacji inwestycji biura BIEG 2012 Piotrem Czechem, na którym omówione zostały zagadnienia dotyczące organizacji placu budowy stadionu piłkarskiego. Inspektor pracy poinformował swojego rozmówcę, że w dniu 23.12.2008r. przeprowadził wizytację placu budowy stadionu i stwierdził, że zagrożony jest termin wykonania ogrodzenia placu budowy, ustalony na 31.12.2008r., gdyż prace związane z jego montażem posuwają się zbyt wolno. W dalszej części spotkania inspektor pracy zwrócił uwagę na potrzebę zorganizowania sprawnie funkcjonującego systemu udzielania pierwszej pomocy, co spotkało się ze zrozumieniem i deklaracją podpisania stosownych umów z wyspecjalizowanymi instytucjami (Straż Pożarna, Pogotowie Ratunkowe) oraz utworzeniem punktów doraźnej pomocy na terenie placu budowy. Równie ważnym, jak system udzielania pierwszej pomocy jest system szkolenia

w dziedzinie bhp pracowników, którzy będą wykonywać prace na placach budowy EURO 2012. Uczestnicy spotkania zgodzili się, że do takich szkoleń powinna powstać wyspecjalizowana komórka, której zadaniem będzie przeszkolenie wstępne w dziedzinie bhp wszystkich osób mających podjąć pracę na tych placach budowy, gdyż pozostawienie tego obowiązku w gestii poszczególnych podwykonawców nie zapewni właściwego szkolenia w tym zakresie i może być przyczyną wielu wypadków przy pracy.

Aktualna lista inwestycji objętych tematem.

- Stadion piłkarski „Arena Bałtycka”:
 - inwestor - Biuro Inwestycji Euro Gdańsk 2012 (Urząd Miasta Gdańska)
 - projektant - RKW Niemcy
 - wykonawca - WAKOZ Lębork (wykonawca robót ziemnych).

Ustalenia z kontroli – uzyskane efekty.

W ramach realizacji tematu została przeprowadzona w 2008 roku jedna kontrola.

W dniach 25 i 26.06. oraz 02.07.2008 r. koordynator nadinspektor Tomasz Golec przeprowadził kontrolę przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie przyszłego stadionu piłkarskiego, na którym firma z Mrzezina wykonywała prace polegające na likwidacji istniejących na tym terenie ogródków działkowych.

W wyniku tej kontroli inspektor pracy stwierdził, że plac budowy nie był zabezpieczony przed dostępem osób nieuprawnionych, a operatorzy koparki i spychacza nie posiadali odpowiednich uprawnień do ich obsługi. Wydano decyzje zabezpieczenia terenu placu budowy przed dostępem osób nieuprawnionych i skierowania operatorów maszyn budowlanych do innych prac do czasu uzyskania przez nich odpowiednich uprawnień.

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 126 kontroli w 119 podmiotach gospodarczych. 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).

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w rejestrze zgłoszeń nieprawidłowości występujących w miejscach publicznych zarejestrowano w roku 2008 132 zgłoszenia o istniejących zagrożeniach.

Po otrzymaniu informacji inspektorzy pracy w większości przypadków przeprowadzali kontrole w miejscach, gdzie prowadzone były prace.

Większość zgłoszeń potwierdziła się. Część zagrożeń występowała jednak wyłącznie dla pracowników podmiotu wykonującego pracę.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy:

- a) wydali ogółem 250 decyzji dotyczących 1894 pracowników, w tym: 211 decyzji ustnych. Wśród wydanych decyzji było 120 decyzji z rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa., 46 decyzji wstrzymujących prace, 3 decyzje skierujące 7 pracowników do innych prac, 1 decyzja wstrzymania działalności i 9 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn.
- b) skierowali do pracodawców 11 wystąpień zawierających 18 wniosków w wystąpieniach dotyczących 225 pracowników,
- c) zastosowali w związku z wykroczeniami środki karne:
- 51 mandatów karnych na łączną sumę 60.750 zł,
 - 3 środki oddziaływania wychowawczego.

W związku z kontrolami skierowano 1 zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W stosunku do 2 podmiotów skierowano wniosek do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie społeczne.

W roku 2008 wydano 9 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn (w roku 2007 przy zbliżonej ilości kontroli wydano 2 takie decyzje).

Średni mandat zastosowany przez Inspektorów pracy w związku z realizacją tematu - to 1191zł .

Największa ilość stwierdzonych uchybień przy prowadzeniu prac w miejscach publicznych wystąpiła w zakładach zatrudniających do 9 osób.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli.

Inspektorzy pracy w ramach tematu T-09 przeprowadzili 2 kontrole wspólnie z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy: w 1 przypadku z udziałem Policji, w 1 przypadku z udziałem Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Inspektorzy pracy w ramach tematu T-09 przeprowadzili 2 kontrole na wniosek innych organów nadzoru nad warunkami pracy, w tym w 1 przypadku na wniosek Państwowego Nadzoru Budowlanego.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy o wynikach kontroli poinformowali:

- w 5 przypadkach - Państwowy Nadzór Budowlany,
- w 4 przypadkach – Związki Zawodowe
- w 1 przypadku – Prokuraturę.
- w 1 przypadku – Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- w 1 przypadku – inny organ.

Podsumowanie i wnioski.

Według rozeznania inspektorów pracy przyczyny naruszeń prawa pracy wynikły z:

- lekceważenia przepisów,
- pośpiechu w zakresie realizacji otrzymanych zleceń.

W wyniku przeprowadzonych kontroli działania inspektorów przyniosły likwidację bądź ograniczenie zagrożeń w miejscach publicznych.

Wnioski

- Niemal 85,7% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych znajduje potwierdzenie, tak więc konieczne jest kontynuowanie kontroli na podstawie takich zgłoszeń.
- 67,3% 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.

- 84,4% nieprawidłowości w roku 2008 regulowana była przez Inspektorów Pracy decyzjami ustnymi, a więc dającymi się wykonać natychmiast w czasie kontroli. Nasuwa się więc wnioski, że większość nieprawidłowości wynika lekceważenia przez pracodawców przepisów bhp, a nie z powodu obiektywnych trudności.
- Największa ilość nieprawidłowości przy pracach związanych z zagrożeniami wypadkowymi w miejscach publicznych – dotyczy zakładów z branży budowlanej (78,6% kontroli, 87,2% mandatów, 84,7% decyzji).
- Biorąc pod uwagę ilość kontroli, decyzji i wymierzonych kar – największe nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa prowadzenia robót występują w zakładach zatrudniających do 9 osób (98,4% kontroli, 98% mandatów, 99,6% 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.
- W roku 2008 Inspektorzy pracy skorzystali w 9 przypadkach z możliwości wydania decyzji wstrzymania pracy maszyn - w roku poprzednim takich decyzja była jedna. Inspektorzy zaczęli skutecznie korzystać z tego środka w rok po wejściu w życie nowej ustawy o PIP wprowadzającej taki rodzaj decyzji.

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

Celem kontroli prowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2008r. 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 2008 Inspektorzy Pracy przeprowadzili 6 kontroli w 3 zakładach pracy objętych wzmocnionym nadzorem. Kontrole przeprowadzane były w I i II połowie roku.

Kontrolami objęto:

Liczba pracujących łącznie

ROK	2006	2007	2008
Ogółem	5996	5848	5423
W tym: kobiet	415	415	420
Młodocianych	0	0	0

Wypadki przy pracy

ROK	2006	2007	2008
Liczba wypadków ogółem	464	412	358
w tym: śmiertelnych	1	0	2
powodujących ciężkie uszkodzenie ciała	1	1	0
Wskaźnik częstotliwości	72,80	66,77	63,01
Wskaźnik ciężkości	46,90	44,20	44,05

Choroby zawodowe

ROK	2006	2007	2008
Liczba chorób – ogółem	19	12	13
w tym: u emerytów i rencistów	12	9	9
w tym: - uszkodzenie słuchu	14	6	6
- zespół wibracyjny	0	2	2
- przewlekłe choroby oskrzeli, zapalenie oskrzeli; zanikowe, przerostowe i alergiczne nieżyty błon śluzowych	0	1	0
- pylice płuc	3	1	2
- choroby skóry	1	0	0
- inne	1	2	3

Liczba rent inwalidzkich

ROK	2006	2007	2008
Z tytułu wypadków przy pracy	1	3	2
Z tytułu chorób zawodowych	0	2	1
Z tytułu ogólnego stanu zdrowia	15	30	16

Pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia

ZAGROŻENIA	OSOBY ZAGROŻONE W LATACH:		
	2006	2007	2008
Czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy	2198	2135	2120
Czynnikami związanymi z uciążliwością pracy	250	477	475
Czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi	27	25	26

Zagrożenia czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia

LP.	CZYNNIK SZKODLIWY LUB NIEBEZPIECZNY	LICZBA OSÓB PRACUJĄ-CYCH W WARUNKACH NIEZGODNYCH Z NORMAMI HIGIENICZNYMI (NP. > NDS/NDN)
1	Substancje chemiczne	279
2	W tym rakotwórcze	6
3	Przemysłowe pyły zwłókniające	1005
4	W tym rakotwórcze	0
5	Inne pyły przemysłowe	332
6	Hałas	2174
7	Wibracja (drgania)	279
8	Niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy	555
9	Promieniowanie jonizujące	13
10	Promieniowanie nadfioletowe	30
11	Inne	235
12	Zagrożenia związane z uciążliwością pracy	702
13	W tym nadmierne obciążenie fizyczne	283
14	Zagrożenia czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi	26

Efekty osiągnięte w wyniku działalności PIP.

Poprawa warunków pracy w mniejszym lub większym zakresie nastąpiła we wszystkich 3 kontrolowanych zakładach i objęła w ramach realizacji tematu nr 26 - 5896 pracowników. Do poprawy warunków pracy przyczyniły się zarówno działania Inspektorów Pracy podejmowane po przeprowadzanych kontrolach, jak i działania własne zakładów pracy.

- W zakładach objętych wzmożonym nadzorem, poza kontrolami związanymi z realizacją tematu nr 26, Inspektorzy pracy w roku 2008 przeprowadzili szereg kontroli w ramach tematu własnego OIP nr 96/2008 „Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających”.

Ograniczenie zagrożeń chorobowych i wypadkowych osiągnięto poprzez wykonanie prac modernizacyjnych i remontów i instalowanie nowych maszyn i urządzeń technicznych. Miało to miejsce w 2 zakładach.

Przykłady działań:

W jednym z kontrolowanych zakładów osiągnięto szereg efektów w wyniku działania PIP, np.:

- właściwy stan techniczny sprzętu ochronnego w siłowni holownika MACIEJ (kalosze i rękawice dielektryczne),
- wycofanie z użytkowania uszkodzonych stropów stalowych ułożonych na pokładzie dźwigu pływającego JURAND,
- oznakowanie wyjścia awaryjnego z siłowni jednostki JURAND,
- zamocowanie kloszy ochronnych w punktach świetlnych w siłowni jednostki JURAND,
- zapewnienie, aby stan psychofizyczny zatrudnionych w każdym dniu pracowników operatorów dźwignic zapewniał bezpieczną ich obsługę,
- wypełnienie zgodnego z przepisami zabezpieczenia pracowników przed upadkiem ze stanowiska pracy na wysokości,
- wypełnienie zgodnego z przepisami nadzoru nad transportem, przesuwaniami lub obracaniem sekcji,
- zapewniono obarierowanie podestów rusztowaniowych wewnętrznych oddalonych od konstrukcji na około 0,4-0,5 m,
- wyposażono pracowników w środki ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości,
- zapewniono tablice informacyjne o dopuszczeniu rusztowań do eksploatacji oraz o dopuszczalnym obciążeniu roboczym pomostów,
- zapewnienie aby sieć tlenu na terenie stoczni została poddana przeglądowi i próbom szczelności zgodnie z obowiązującymi zasadami eksploatacji, konserwacji i nadzoru sieci gazu,
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki oraz organizacji pracy podczas eksploatacji sieci tlenowej na terenie stoczni.

W kolejnym z kontrolowanych zakładów osiągnięto następujące efekty w wyniku działania PIP:

- stworzenie komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za stan techniczny oraz dopuszczenie rusztowań do eksploatacji i dokonywania codziennych kontroli,
- wymiana oświetlenia w hali C-33,
- remont spawalni w hali C-33 – nowa wentylacja stanowiskowa, remont wentylacji ogólnej, ekrany, monterskie stoły spawalnicze, oświetlenie,
- remont dwóch stołów w wydziale Kadłubów i Rurowni,
- wyremontowano i na nowo wyposażono pomieszczenia biurowe dla wydziałów kadłubowych,
- ustalono, że zarówno środki ochrony indywidualnej, jak i odzież robocza będą stosowane do zużycia,
- wymiana jednorazowych półmasek przeciwpyłowych „Lepiestok” na „Koyote”,

- tworzenie gniazdowych, oplandekowanych stanowisk do strumieniowo ściernego oczyszczania sekcji – ograniczenie emisji pyłów do atmosfery.

Podsumowanie i wnioski.

W latach 2006-2008 na terenie województwa pomorskiego wzmożonym nadzorem PIP objęto 3 zakłady.

W związku z wypadkami przy pracy (w dwóch zakładach śmiertelnymi) w dalszym ciągu należy kontynuować wzmożony nadzór PIP w kontrolowanych zakładach w oparciu o następujące wskaźniki:

- liczba wypadków przy pracy ogółem, w tym wypadków śmiertelnych i zbiorowych,
- wskaźniki częstotliwości i ciężkości wypadków,
- liczba chorób zawodowych,
- liczba rent inwalidzkich z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Należy przyjąć, że dopiero spadek analizowanych wskaźników w danym zakładzie pozwoli zdjąć z niego wzmożony nadzór.

W ocenie inspektorów pracy nastąpiła poprawa warunków pracy w mniejszym lub większym zakresie we wszystkich objętych kontrolą zakładach. Przeprowadzone w ramach wzmożonego nadzoru kontrole w 3 stoczniach spowodowały zwiększenie zaangażowania pracodawców i podległych im służb w organizowaniu bezpiecznych warunków 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 wyrabianie nawyków bezpiecznych zachowań.

Wskazane jest objęcie kontrolą podmiotów gospodarczych wykonujących prace na stoczniach, w tym również w warunkach samozatrudnienia i na podstawie umów cywilnoprawnych. Te formy zatrudnienia na rzecz stoczni występują coraz częściej. W 2008r. kontrole podmiotów gospodarczych wykonujących prace na terenie stoczni przeprowadzono w ramach tematu własnego OIP nr 96/2008 „Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających.

7. Bezpieczeństwo przewozu drogowego towarów niebezpiecznych

W 2008r. realizowano temat „Kontrole przestrzegania wymagań związanych z bezpieczeństwem przewozu drogowego towarów niebezpiecznych.”

Kontrolą objęto 7 pracodawców - nadawców i przewoźników towarów niebezpiecznych.

W kontrolowanych zakładach zatrudniano 54 osoby, w tym 9 kobiet (pracownicy młodociani nie byli zatrudniani).

Zakłady były nadawcami lub przewoźnikami towarów niebezpiecznych, głównie klasy 2, 3, 6.1, 8 – np. gaz płynny, lakiery, rozcieńczalniki, farby, kwasy itp.

W trakcie kontroli stwierdzono występowanie nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących transportu drogowego towarów niebezpiecznych, jak i w zakresie ogólnych zagadnień bhp, np.:

- brak aktualnego wymaganego szkolenia pracowników biorących udział w przewozie drogowym towarów niebezpiecznych,
- nieujęcie w programie szkoleń wymagań ADR,
- brak zaświadczenia kwalifikacyjnego Transportowego Dozoru Technicznego kierowców napełniających i opróżniających cysterny,
- nieujęcie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń przy czynnościach związanych z przewozem drogowym towarów niebezpiecznych,
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- brak opracowania podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych,
- nieprzekazanie kierowcom instrukcji obsługi urządzenia do napełniania cystern,
- brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 10 decyzji nakazowych. Skierowano do pracodawców 5 wystąpień, zawierających 11 wniosków. Ponadto w stosunku do 1 pracodawcy skierowano do Sądu Grodzkiego wnioski o ukaranie.

W wyniku podjętych działań stwierdzono, na podstawie informacji uzyskanych od pracodawców, wykonanie zaleceń takich jak np.:

- przeszkolenie pracowników biorących udział w przewozie drogowym towarów niebezpiecznych,
- ujęcie w programie szkoleń wymagań ADR,
- ujęcie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń przy czynnościach związanych z przewozem drogowym towarów niebezpiecznych,
- opracowanie i przekazanie kierowcom instrukcji obsługi urządzenia do napełniania cystern,
- podjęcie działania w zakresie uzyskania przez kierowców napełniających i opróżniających cysterny wymaganego zaświadczenia kwalifikacyjnego TDT.

Stwierdzone w trakcie kontroli uchybienia wskazały, iż o ile zagadnienia wynikające z przepisów o transporcie drogowym towarów są w większości respektowane, to tzw. przepisy ogólne bhp nadal sprawiają pracodawcom problemy. Z reguły jest to spowodowane w znacznej mierze nieprawidłowościami w zakresie organizacji pracy, a nie nieznaną przyczyną przepisów.

Takim znamienym przykładem jest fakt, iż pracodawcy doskonale wiedzą o wymaganym szkoleniu ADR kierowców, natomiast problem pojawiają się w momencie, gdy wymagane są dodatkowe uprawnienia Transportowego Dozoru Technicznego w zakresie napełniania i opróżniania cystern.

Również stwierdzone uchybienia w zakresie dokonanej oceny ryzyka zawodowego, zawartości programu szkoleń bhp, czy też braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, wskazują na to, iż pracodawcy nie potrafią nadal połączyć wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych z transportem drogowym towarów niebezpiecznych.

Znajomość przepisów dotyczących transportu drogowego u skontrolowanych pracodawców była w miarę zadowalająca, jednakże powtarzające się co roku problemy wskazywały na to, iż wiedza ta jest nadal niewystarczająca. Stąd istotne jest prowadzenie kontroli, w zakresie przestrzegania przepisów przy przewozie drogowym towarów niebezpiecznych, w celu wyeliminowania ciągle występujących w tym zakresie uchybień.

8. Ocena ryzyka zawodowego

W roku 2008 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano 20 kontroli wg wytycznych GIP do tematu 08.

Kontrole przeprowadzono w 20 zakładach zatrudniających łącznie 2409 pracowników (w tym 1088 kobiet, 11 młodocianych i 198 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 44 decyzje nakazowe i skierowali 45 wniosków w wystąpieniach (w temacie 08).

Zgodnie z założeniami w 2008r. kontrole w temacie 08 wykonywano w zakładach o znacznym stopniu zagrożeń zawodowych bez wskazania konkretnego PKD.

W doborze zakładów uwzględniono również zakłady zatrudniające do 9 pracowników.

W 2008r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano sumarycznie ok. 5038 kontroli. W 743 zakładach z tej liczby wydano decyzje opisane kodem K1801 (brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego) w ilości 820. Oznacza to, że u ok. 15% kontrolowanych pracodawców nie przeprowadzono udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub, że ocena ta nie objęła swoim zakresem wszystkich stanowisk pracy.

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 – 45%
2. metoda Risk - Score – 25%
3. metody nie określone (opracowane na potrzeby zakładu) – 20%
4. metoda PHA – 10%

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

W trakcie kontroli wg wytycznych do analizowanego tematu inspektorzy pracy wydali 44 decyzje nakazowe (w tym 2 ustne) i wystosowali 45 wniosków w wystąpieniach.

W trakcie każdej kontroli podejmowano działania prewencyjne polegające na udzielaniu porad dotyczących metod prawidłowego przeprowadzania oceny oraz identyfikowania możliwie jak największej ilości zagrożeń występujących na stanowiskach pracy.

W dniu 20.06.2008r. w pomieszczeniu sali zebrań Cechu Rzemiosł Różnych w Kwidzynie przeprowadzono szkolenie w temacie: „Ocena ryzyka zawodowego”. Szkolenie stanowiące część kampanii informacyjno - promocyjnej skierowane było do 20 pracodawców zrzeszonych w Cechu. W trakcie spotkania inspektor pracy przekazał pracodawcom materiały opublikowane przez PIP.

W dniu 20 listopada 2008r. w Centrum Szkolenia Manhattan w Gdańsku Wrzeszczu w ramach kampanii „Mniej dźwigaj” odbył m.in. wykład dla pracodawców i pracowników na temat oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem identyfikacji zagrożeń związanych z obciążeniami psychiczno-fizycznymi.

W dniu 27.11.2008r. w Wojskowym Ośrodku Wypoczynkowym „DELFIN” w Juracie przeprowadzono szkolenie w temacie: „Ocena ryzyka zawodowego”. Szkolenie stanowiące część kampanii informacyjno-promocyjnej (Temat E) skierowane było do 30 pracowników (w tym służb bhp) Marynarki Wojennej RP. Wykład odbył się z zastosowaniem prezentacji komputerowych opracowanych w ramach Europejskiej kampanii na rzecz oceny ryzyka zawodowego: „Częste błędy w ocenie ryzyka zawodowego” i „Stres związany z pracą i ocena ryzyka zawodowego”.

Podobnie jak w latach poprzednich, celowym wydaje się prowadzenie szerokiego poradnictwa przez inspektorów oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących oceny ryzyka. Na potrzeby publikacji należałoby starać się uruchomić, zarządzane przez ZUS, środki na prewencję wypadkową wynikające z ustawy o ubezpieczeniach społecznych. W ww. publikacjach należałoby uczyć rozpoznawania zagrożeń, nie ograniczając się jedynie do przedstawiania metod szacowania ryzyka.

Nadal widać jest, że czym mniejsze zakłady tym ocena jest gorzej prowadzona. Aby temu przeciwdziałać należałoby wzmocnić propagowanie metod oceny wraz z uświadomieniem jej istoty oraz uczyć pracodawców identyfikować zagrożenia.

Promując ocenę ryzyka oraz działania z niej wynikające, powinno się kłaść nacisk na uświadomienie pracodawcom korzyści wynikających z poprawy warunków pracy.

W tym wypadku, w ramach działań prewencyjnych, można zaplanować cykl szkoleń wykonywanych przez inspektorów pracy i pracowników Sekcji Prewencji przy współudziale z lokalnymi Cechami Rzemiosł Różnych.

W ramach szkoleń warto 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 2008r. wskazują, że warto byłoby wzmocnić propagowanie wśród małych pracodawców prostych metod oceny, jak proponowana metoda 5 kroków w broszurze opublikowanej przez PIP. Na 20 kontrolowanych zakładów w żadnym nie zastosowano tej metody. W większych zakładach chętniej sięga się po popularne metody wynikające z Polskiej Normy PN-N-18002 i Risk Score, które nie zawsze są zrozumiałe dla „małych przedsiębiorców”.

Ryzyko, jakie ujawnia się w trakcie wypadków przy pracy ograniczane jest najczęściej po wystąpieniu zdarzenia i w wyniku propozycji zespołów powypadkowych - może warto byłoby się zastanowić czy nie wprowadzić na drodze legislacyjnej obligatoryjnego obowiązku ponownej oceny ryzyka na stanowisku, na którym miało miejsce zdarzenie wypadkowe.

Należy zauważyć, że na 20 kontroli, wykonanych w temacie „oceny ryzyka zawodowego” w OIP Gdańsk, w przypadku 13 zakładów (65%) zaplanowano działania korygujące lub zapobiegawcze, a plany wdrożono w 12 zakładach.

Biorąc pod uwagę, iż w 2007 roku na 18 skontrolowanych zakładów plany wdrożono tylko w 2 zakładach można mówić o znaczącej poprawie. W wypadku potwierdzenia tej tendencji w całym kraju może to oznaczać, że po 10 latach obowiązywania przepisów mówiących

o przeprowadzaniu udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego staje się ona narzędziem służącym poprawie warunków pracy.

9. Szkolenie w dziedzinie bhp

Przeprowadzono 189 kontroli w 187 zakładach, zatrudniających łącznie 20463 pracowników, w tym 10138 kobiet i 87 młodocianych.

Stwierdzone nieprawidłowości

W 66% kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp. Aż w 15% zakładów dało to podstawę do zastosowania mandatów karnych, środków wychowawczych i wniosku o ukaranie wobec winnych. Braki lub uchybienia dotyczące szkoleń dotyczyły szkoleń wstępnych, które przeprowadzane były wielokrotnie już po dopuszczeniu pracowników do pracy, oraz ich dokumentowania (np. kontrola 03096K053/2008 – nie przechowywano zaświadczeń ze szkoleń okresowych przeprowadzanych w poprzednich okresach – dokumenty te niszczone).

Nieprawidłowości w temacie szkoleń okresowych to niezachowanie wymaganych terminów pierwszego szkolenia okresowego i przede wszystkim nieprzeprowadzanie kolejnych wymaganych szkoleń okresowych (co było zauważalne szczególnie w zakładach o mniejszej częstotliwości kontroli PIP).

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Z ogólnej liczby kontrolowanych zakładów – w ok. 50% obowiązki służby bhp zlecane są na zewnątrz, przy czym wielokrotnie zadania te ograniczają się do przygotowania odpowiedniej dokumentacji związanej z przyjęciem pracownika do pracy (karty szkolenia wstępnego), sporządzeniem dokumentacji w zakresie oceny ryzyka zawodowego, brak natomiast systematycznego wykonywania tych obowiązków (w tym bieżącego, terminowego i właściwego prowadzenia szkoleń).

Nadal powtarzającą się nieprawidłowością dotyczącą szkoleń było nieopracowywanie lub nieprawidłowe opracowywanie programów szkoleń bhp. Braki w tym zakresie występowały u pracodawców zlecających szkolenia okresowe jednostkom zewnętrznym lub takim, gdzie wykonujący obowiązki służby bhp od wielu lat „zapominali” o pewnych obowiązkach – np. brak programów i szkolenia okresowego wieloletniego starszego inspektora bhp (kontrola 03148/K012/2008).

Programy szkoleń prowadzonych w zakładach – przedstawiane kontrolującym – wielokrotnie były jedynie przedrukiem programów ramowych, ostemplowane pieczęcią zakładu, nie uwzględniały specyfiki zakładu i zagrożeń, które nie są ujęte w typowych programach.

Inne podjęte działania prewencyjne

Bardzo potrzebne okazują się udzielane przez inspektorów pracy, porady prawne dotyczące szkoleń bhp, niezależnie od wydawanych decyzji, czy wniosków. W poradach tych znaczącą rolę ma „rozwiniecie” treści suchego przepisu, bardzo często nie rozumianego przez

pracodawców, dla których uzyskanie zaświadczenia o ukończeniu szkolenia bhp dla pracodawców to spełnienie wielu wymagań dotyczących szkoleń bhp. Wyjaśnienie, chociaż bardzo skrótowe, zasad prowadzenia instruktażu stanowiskowego – pracodawcy, jak i pracownikowi, pozwala pełniej zrozumieć konieczność właściwego prowadzenia tego szkolenia. Doradztwo umożliwiło jednemu z „małych” pracodawców, że pomimo wykonania decyzji o poddaniu się szkoleniu bhp dla pracodawców wykonujących obowiązki służby bhp – wspólnicy/współwłaściciele zlecieli wykonywanie obowiązków służby bhp – na zewnątrz – kontrolując jednocześnie jakość ich wykonania; z wyjaśnienia pracodawcy wynikało, że ważne jest bieżące obserwowanie zmian w przepisach i przekazywanie ich pracownikom (nie tylko raz na kilka lat), stąd w zakładzie stosuje się cykliczne szkolenia – z udziałem jednego z właścicieli oraz specjalisty ds. bhp (poza przyjętym harmonogramem szkoleń bhp).

Dane liczbowe dotyczące zastosowanych środków prawnych.

Skontrolowano 187 podmiotów wydając ogółem 201 decyzji dotyczących 2953 pracowników. Wystawiono 20 mandatów na kwotę 24.500 zł, skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu grodzkiego oraz zastosowano 8 środków wychowawczych.

Pracodawcy zrealizowali 76% wydanych decyzji nakazowych (decyzje zrealizowane obejmowały 85% pracowników) oraz 65% wniosków z wystąpień inspektorów pracy, które obejmowały 84% pracowników).

Podsumowanie i wnioski

Kontrole prowadzone w zakresie tematu T-06 wskazują, że szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są traktowane przez pracodawców bardzo formalnie – stąd często w dokumentach przykłady niewypełnionych druków. Zmiany do przepisów kodeksu pracy – dotyczące ppoż. i udzielania pierwszej pomocy wzbudziły większe zainteresowanie i odzew wśród pracodawców, niż istniejący od lat obowiązek przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podczas prowadzonych kontroli, zgodnie z wytycznymi do tematu, inspektorzy pracy, bardzo formalnie sprawdzali m.in. czy karty szkolenia są wg właściwego wzoru, czy osoby przeprowadzające szkolenia posiadają wymagane kwalifikacje. Brak pełnej dokumentacji prowadzonych szkoleń utrudniał stwierdzenie rzeczywistego przeprowadzenia szkolenia. Kontrole w zakresie innych szczegółowych tematów ujawniły, także braki w posiadanych przez pracodawców programach szkoleń.

Dotychczas przeprowadzane kontrole w ramach omawianego tematu nie dają pełnego obrazu w zakresie szkoleń bhp. Nadal należy dokonywać analizy szkoleń bhp także przy badaniu przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, skargi oraz przy kontrolach tematycznych („chemia”, zagrożenia czynnikami biologicznymi, fizycznymi, uciążliwością pracy).

Szczegółowej analizy wymagają kwalifikacje osób prowadzących szkolenia bhp, w tym szkolenia okresowe. Szczegółowe programy szkoleń powinny być nadal każdorazowo analizowane przez kontrolujących, a w przypadku ich niedostosowania do specyfiki zakładu każdorazowo należy wydawać decyzje nakazowe.

10. Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Kontrolą objęto 56 zakładów, w tym 5 zakładów będących filiami pracodawcy. Skontrolowano 16 zakładów zatrudniających powyżej 100 pracowników oraz 40 zakładów zatrudniających do 100 osób.

Stwierdzono, że wszyscy pracodawcy zatrudniający powyżej 100 osób zorganizowali służbę bhp (16).

W pozostałych zakładach, zatrudniających do 100 osób, stwierdzono, że:

- służbę bhp, mimo braku obowiązku zorganizowało 8 pracodawców,
- zadania służby bhp powierzono pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy – 3 pracodawców,
- pełnienie zadań służby bhp powierzono specjalście spoza zakładu – 20 pracodawców,
- służbę bhp pełnił sam pracodawca – 1 zakład,
- w zakładzie brak służby bhp, pomimo obowiązku jej utworzenia – 3 pracodawców.

Łączna liczba pracujących w skontrolowanych zakładach wyniosła 15 271 osób, z tej liczby 14 702 zatrudnionych było w oparciu o umowę o pracę, w tym 7 584 kobiet i 9 młodocianych.

Najczęściej spotykane nieprawidłowości dotyczące realizacji zadań służby bhp przedstawiono w tabeli:

Lp.	Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
1.	Przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów bhp	18	Dotyczy 34% kontrolowanych zakładów
2.	Przedstawianie pracodawcy okresowych analiz stanu bhp	15	Dotyczy 30% kontrolowanych zakładów
3.	Przedstawianie pracodawcy propozycji rozwiązań zmierzających do poprawy warunków bhp	12	Dotyczy 28% kontrolowanych zakładów
4.	Informowanie pracodawcy o zagrożeniach zawodowych	8	Dotyczy 16% kontrolowanych zakładów
5.	Udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego	7	Dotyczy 13% kontrolowanych zakładów
6.	Współpraca w zakresie zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bhp	6	Dotyczy 11% kontrolowanych zakładów
7.	Udział w doborze środków ochrony indywidualnej na stanowiskach pracy	5	Dotyczy 10% kontrolowanych zakładów
8.	Spełnianie wymagań kwalifikacyjnych przez służbę bhp	5	Dotyczy 9% kontrolowanych zakładów

Stwierdzono, że służba bhp w nikłym stopniu korzysta ze swoich uprawnień. Zestawienie ilości zakładów, w których służba bhp nie korzystała z uprawnień przedstawiono w poniższej tabeli.

Lp.	Korzystanie z uprawnień	Ilość zakładów, które nie korzystały z uprawnień	Uwagi
1.	Zalecenia usunięcia zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bhp	42	Dotyczy 75% zakładów
2.	Wstrzymanie pracy maszyn lub urządzeń technicznych w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia	51	Dotyczy 91% zakładów
3.	Odsunięcie od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej	53	Dotyczy 95% zakładów
4.	Odsunięcie od pracy pracownika, który zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednio zagrożenie życia lub zdrowia własnego lub innych osób	48	Dotyczy 86% zakładów
5.	Wnioskowanie o wstrzymanie pracy w zakładzie lub jego części w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia	51	Dotyczy 91% zakładów
6.	Występowanie o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działaniu na rzecz poprawy bhp	49	Dotyczy 87% zakładów
7.	Występowanie o zastosowanie kar porządkowych dla pracowników odpowiedzialnych za zaniedbania w zakresie bhp	46	Dotyczy 82% zakładów

Analiza realizacji zadań wykazała, że w co trzecim zakładzie nie przeprowadza się okresowych analiz stanu bhp oraz nie przeprowadza się kontroli warunków pracy. Ponadto w większości służby bhp nie korzystają ze swych uprawnień i dotyczy to 90% zakładów.

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

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

Natomiast specjaliści spoza zakładu najczęściej wykonują bieżące zadania dotyczące szkoleń bhp, badań lekarskich, prowadzenia dochodzeń powypadkowych, prowadzenia badań środowiska pracy. Nie prowadzą kontroli warunków pracy i przestrzegania przepisów 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.

W czasie kontroli inspektorzy pracy wydali 20 decyzji oraz 52 wnioski.

Decyzje nakazowe dotyczyły między innymi:

- przeprowadzenia kontroli warunków pracy w zakładzie – 4 decyzje,
- dokonania okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie – 4 decyzje,
- powołania służby bhp w zakładzie – 1 decyzja,
- poddania pracownika pełniącego służbę bhp szkoleniu okresowemu – 1 decyzja,
- powierzenia pełnienia służby bhp mającej wymagane kwalifikacje – 1 decyzja,

- powołania koordynatora sprawującego nadzór nad stanem bhp przy wykonywaniu w jednym miejscu prac przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców – 1 decyzja.

Wnioski wystąpienia dotyczyły między innymi:

- przeprowadzania okresowych analiz stanu bhp – 14 wniosków,
- przeprowadzania kontroli warunków pracy – 6 wniosków,
- poddawania szkoleniom pracowników wykonujących zadania służby bhp – 3 wnioski,
- podporządkowania pracodawcy służby bhp – 2 wnioski,
- zwiększenia liczby pracowników służby bhp – 1 wniosek,
- prowadzenia na bieżąco rejestru wypadków przy pracy – 1 wniosek.

Uzyskane efekty:

Pracodawcy wykonali 19 decyzji, co stanowi 95% wykonania wszystkich decyzji. Zrealizowano 50 wniosków, tj. 96% wszystkich wydanych wniosków.

Zestawienie uzyskanych efektów poprawy funkcjonowania służby bhp ujęto w poniżej tabeli:

Lp.	Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których uzyskany efekt dotyczy
1.	Przeprowadzenie kontroli warunków pracy	6	318
2.	Przeprowadzenie okresowych analiz stanu bhp	13	481
3.	Zobowiązano służbę bhp do systematycznego prowadzenia kontroli warunków pracy, opiniowania instrukcji bhp, brania udziału w doborze środków ochrony indywidualnej, uczestniczenie w konsultacjach z zakresu bhp	12	208

Podsumowanie i wnioski:

Kontrole przeprowadzone w zakresie tematu 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 prawidłowa.

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

W związku z powyższym należałoby nadal prowadzić kontrole, ze szczególnym uwzględnieniem zadań służby bhp w małych zakładach pracy.

Wskazane jest przekazanie zbiorczych informacji o wynikach kontroli, dotyczących realizacji zadań służby bhp, w skali województwa do Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

11. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2008r. działało **115** zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej. Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych ww. zakładów wynosi **94**.

Oprócz ww. zakładów pracy chronionej na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku działają **2** zakłady posiadające status zakładu aktywności zawodowej.

W 2008 roku skontrolowano ogółem **37** zakładów pracy chronionej, liczba przeprowadzonych kontroli w tych zakładach ogółem – **37**. Skontrolowano **2** jednostki organizacyjne zakładów pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP.

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowano **1** wniosek o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej, w tym liczba wniosków zakładów pracy ubiegających się ponownie o status zakładu pracy chronionej („przedłużenie” statusu) – **1**. Inspektorzy pracy wydali ogółem **1** decyzję, w tym negatywnych – **0**.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2008 roku skierowano wnioski jak niżej 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 - **35** /w 2007 r. – 25/,

b) na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji - **53**

c) na podst. art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji - **125** /w 2007 r. – 68/

Łącznie skontrolowano stanowisk pracy:

a) **44** stanowiska dla **44** osób niepełnosprawnych (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),

b) **62** stanowiska dla **62** osób niepełnosprawnych (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji),

c) **210** stanowisk dla **211** osób niepełnosprawnych (na podst. art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji).

Ogółem wydano opinii:

a) **36** opinii, w tym negatywnych **2** /w 2007 r. – 2/ (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji)

b) **52** opinii, w tym negatywnych **0** (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji)

c) **122** opinie, w tym negatywnych **4** /w 2007 r. – 5/ (na podst. art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji).

W 2008 roku zgłoszono do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku **20** wniosków o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej.

Ogółem inspektorzy pracy wydali **20** decyzji, w tym negatywnych **3**.

W 2008 roku skierowano do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku **24** wnioski o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej. Liczba skontrolowanych stanowisk pracy:

a) **14** stanowisk, dla **15** osób niepełnosprawnych (na podstawie art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),

b) **33** stanowiska, dla **34** osób niepełnosprawnych (na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Liczba wydanych opinii ogółem

a) **10** opinii, w tym negatywnych **0** (na podstawie art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),

b) **14** opinii, w tym negatywnych **0** (na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

W okresie sprawozdawczym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku skierowano **1** wniosek o wydanie opinii związanej z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej /zaz/. Liczba wydanych opinii związanych z ubieganiem się o przyznanie statusu zaz wynosi **1**.

W 2008 roku nie kierowano do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wniosków o wydanie opinii związanej z ubieganiem się o „rozszerzenie” statusu zaz oraz o wydanie opinii związanej z przystosowaniem stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej w zaz.

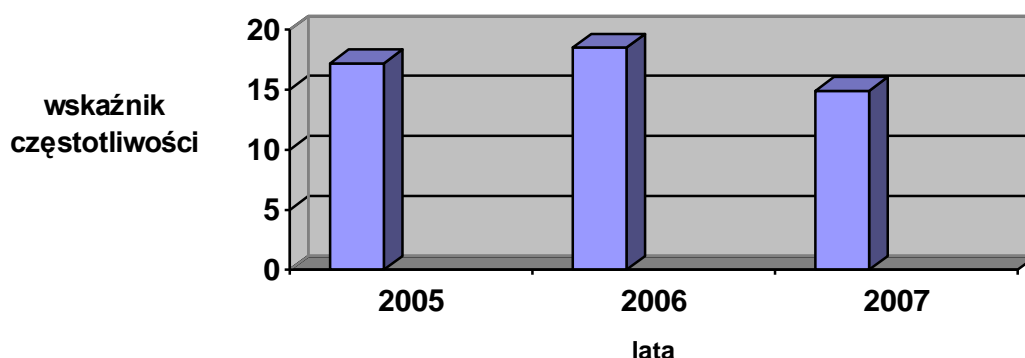
W 2008 roku skontrolowano **1** zakład aktywności zawodowej.

W przedmiotowym okresie nie przesłano do Wojewody decyzji w sprawie uchylenia 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. W 2008 roku przesłano do Wojewody **1** pismo informujące o nieprawidłowościach innych niż niespełnienie warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji. W wyniku ww. powiadomienia Wojewody zakład nie stracił statusu zakładu pracy chronionej.

Analiza wypadków przy pracy za lata 2005-2007, dotycząca wyłącznie osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej i zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej oraz w zakładach aktywności zawodowej i ubiegających się o status zakładu aktywności zawodowej, wykazała wahania wskaźnika częstotliwości - w przeliczeniu na 1000 zatrudnionych.

Poniżej porównano wahania wskaźnika częstotliwości w zakładach pracy chronionej, gdyż w pozostałych przypadkach kontrole objęły jedynie po jednym zakładzie, tj. w przypadku zakładów ubiegających się o status zakładu pracy chronionej oraz jednostek ubiegających się o status zakładu aktywności zawodowej i zakładu posiadającego status zakładu aktywności zawodowej.

Częstotliwość wypadków przy pracy w zakładach pracy chronionej



Wypadki przy pracy w latach 2005 - 2007 przedstawiono w zestawieniu.

Informacja o wypadkach przy pracy

Liczba wypadków przy pracy	2005 r.	2006 r.	2007 r.
Ogółem	67	70	67
Śmiertelne	0	0	0
Ciężkie	0	0	0
Zatrudnienie	4077	4034	4728

Podsumowując, należy stwierdzić, że w 2008r. nastąpił dalszy spadek zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, wnioski o wydanie decyzji skierował tylko 1 pracodawca, w 2007r. było 3 wnioski, w 2006r. było 5 wniosków, a w 2005r. było ich 34.

W roku sprawozdawczym 2008, w porównaniu do roku 2007 zaobserwowano dalszy wzrost liczby wniosków skierowanych do OIP o wydanie opinii dotyczącej przystosowanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zpch i nie ubiegających się o status, wydanych w trybie art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji - w porównaniu do roku 2007 nastąpił wzrost liczby wniosków o 84%.

W 2008 r. stwierdzono dalszy wzrost liczby skontrolowanych stanowisk pracy w trybie art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji na otwartym rynku pracy - w porównaniu do roku 2007 nastąpił wzrost liczby skontrolowanych stanowisk pracy o 140%.

W stosunku do roku 2007, w roku 2008 stwierdzono pogorszenie w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładach pracy chronionej w nw. zakresie:

- maszyn i urządzeń,
- budynków i pomieszczeń pracy,
- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych.

W porównaniu do roku ubiegłego stwierdzono poprawę warunków pracy w nw. zakresie:

- wymiany powietrza w pomieszczeniach pracy,
- barier architektonicznych.

W roku 2008 stwierdzono pogorszenie się sytuacji w zakresie szkoleń bhp i badań lekarskich. Wzrosła też liczba nieprawidłowości dotyczących zaległych urlopów oraz pracy w godzinach nadliczbowych.

Najczęstsze przyczyny stwierdzonych naruszeń prawa - według pracodawców, to: brak środków finansowych, brak wykwalifikowanej kadry pracowniczej oraz nieznaną prawo, a także częsta zmiana przepisów oraz problemy interpretacyjne.

Wnioski

1. Z powodu braku przepisów określających w sposób precyzyjny wymogów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne, w dalszym ciągu występuje zbyt duże zróżnicowanie i zbyt duża swoboda zarówno przystosowania przez pracodawców, jak i ocen przez inspektorów pracy - istnieje potrzeba zmian legislacyjnych w tym zakresie.
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. 26 ust. 8 i art. 26e ust. 7 ustawy o rehabilitacji, w świetle których pracodawca nie zwraca środków otrzymanych na przystosowanie lub wyposażenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, skierowaną do pracy przez powiatowy urząd pracy. 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 wypadku jest już za późno.
Istnieje potrzeba zmian legislacyjnych w tym zakresie.
5. Stan przestrzegania przepisów prawa pracy, zarówno przepisów ogólnego prawa pracy jak i technicznego bezpieczeństwa pracy, jest różny zarówno w zakładach pracy chronionej jak i na otwartym rynku pracy. Dlatego też mając na uwadze „wyrównanie” warunków zatrudnienia niepełnosprawnych, można by rozważyć przeprowadzenie w tych zakładach ogólnopolskiej akcji prewencyjnej, zorganizowanej przez PIP, mającej na celu wyłonienie z tych zakładów „zakładu przyjaznego dla niepełnosprawnych”. Akcja ta wyłoni nie tylko „najlepszego”, ale wpłynie również na poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne.

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

Zakres przeprowadzonych kontroli

Przeprowadzono 19 kontroli u 16 pracodawców zatrudniających: 192 pracowników, w tym kobiet: 31, młodocianych: 0. Przy narażeniu na działanie pyłu azbestu zatrudnionych było 68 pracowników, w tym kobiet: 0, młodocianych 0.

Prace z azbestem dotyczyły:

- usuwania płyt cementowo azbestowych z elewacji budynku: 2 kontrole,
- usuwania płyt falistych z poszycia dachów budynków: 17 kontroli.

Kontrole w latach 2008 i 2007. W roku 2008 przeprowadzono 19 kontroli, w roku 2007 – 13 kontroli.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości		Uwagi
	2008	2007	
Ocena ryzyka zawodowego	9	5	W ocenie ryzyka zawodowego brak informacji o zagrożeniach wynikających z kontaktu z azbestem
Rejestr pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	10	6	Brak rejestru
Rejestr prac których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi	11	6	Brak rejestru
Instrukcje bhp	9	4	Brak instrukcji bhp przy pracach z azbestem
Oznakowanie strefy niebezpiecznej	6	5	Brak tablic: „Uwaga zagrożenie azbestem”
Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	7	8	Brak wykazu
Zgłoszenie prac do Nadzoru Budowlanego	6	3	Niezgłoszenie do Nadzoru Budowlanego faktu prowadzenia prac z azbestem
Zgłoszenie prac do PIP	9	4	Niezgłoszenie do PIP faktu prowadzenia prac z azbestem

Komentarz do danych zawartych w załączonej tabeli.

- **Ocena ryzyka zawodowego**
Pracodawcy bagatelizują ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, z uwzględnieniem narażenia na azbest.
- **Rejestr pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi.**
Brak wiedzy w tym zakresie spowodował, iż pracodawcy nie prowadzili rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi.
- **Rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi.**
Brak wiedzy w tym zakresie spowodował, iż pracodawcy nie prowadzili rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi.

- **Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych**
Nieopracowanie przez pracodawców wykazu prac szczególnie niebezpiecznych spowodowane było brakiem wiedzy i nieznaną przepisów związanych z prowadzeniem przez nich działalności, w szczególności dotyczących prac związanych z usuwaniem azbestu.
- **Zgłoszenie prac polegających na usuwaniu azbestu do Nadzoru Budowlanego**
W 2007 roku w 3 przypadkach, a w 2008 roku w 6 przypadkach, pracodawcy nie dokonali zgłoszenia prowadzenia prac usuwania azbestu właściwemu organowi Nadzoru Budowlanego. Miało to miejsce w firmach sporadycznie zajmujących się usuwaniem azbestu i związane było z brakiem wiedzy w tym zakresie.
- **Zgłoszenie prac polegających na usuwaniu azbestu do Państwowej Inspekcji Pracy**
Analizie poddano zgłoszenia o rozpoczęciu prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu w Gdańsku w okresie od stycznia do października 2008r. Przeanalizowano 153 zgłoszenia o rozpoczęciu prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. 76 zgłoszeń wpłynęło w dniu rozpoczęcia prac lub po terminie, a nawet po zakończeniu prac. W ocenie inspektorów pracy powyższa sytuacja wynika, podobnie jak miało to miejsce 2007 roku, ze świadomych działań przedsiębiorców mających na celu uniknięcie kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy.
- **Badania profilaktyczne oraz szkolenia w zakresie bhp.**
W roku 2007 nieprawidłowości w zakresie szkoleń z zakresu bhp były sporadyczne, niestety w roku 2008, aż w 8 kontrolowanych zakładach - 23 pracowników nie zostało przeszkolonych w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest. Podczas analizy ustalono, iż w 7 zakładach na skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie pracowników zatrudnionych przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest, pracodawca nie zamieszcza informacji na temat wszystkich występujących zagrożeń, między innymi narażenia na czynniki rakotwórcze.
- **Analiza tematyki stanowisk pracy oraz magazynowania i składowania**
Podczas 10 kontroli pracodawcy nie zastosowali odpowiednich środków technicznych ograniczających do minimum emisję azbestu do środowiska, a w 9 kontrolach pozostałości pyłu azbestowego nie były codziennie usuwane ze strefy prac przy zastosowaniu sprzętu podciśnieniowego. Powyższe działania wraz z niedostarczaniem pracownikom środków ochrony indywidualnych i odzieży ochronnej dla pracujących przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest, powodowały zwiększone ryzyko dla pracujących bezpośrednio przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest. Pracami przy demontażu wyrobów zawierających azbest zajmują się firmy nie przygotowane do tego profesjonalnie, bądź podejmujące próby uzyskania oszczędności podczas prowadzenia takich prac, kosztem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Najczęstszą przyczyną naruszania przepisów w ocenie inspektora pracy była niska świadomość pracodawców, brak wiedzy w wymaganym zakresie - związane jest to zarówno z trudnościami z interpretacją przepisów, jak również z nałożeniem na pracodawców obowiązku prowadzenia licznych dokumentów.

W ocenie inspektora pracy do naruszania przepisów prawa przyczynia się fakt, iż w większości kontrolowane zakłady, w których było najwięcej uchybień, sporadycznie

zajmują się usuwaniem wyrobów zawierający azbest. Nie są przygotowane profesjonalnie do ww. zagadnienia ze względu na „oszczędności” związane z nakładami, które należy bezwzględnie podejmować podczas prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Działania prewencyjne i zastosowane środki prawne

Analiza stwierdzonych nieprawidłowości wykazała, że niezbędne jest zorganizowanie spotkań informacyjno – szkoleniowych z członkami Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy – województwa pomorskiego. Program spotkań powinien obejmować w szczególności zagadnienia związane z bezpiecznym usuwaniem azbestu. Powyższe spotkania zostaną przeprowadzone w 2009r. w OIP Gdańsk przy współudziale Sekcji Prewencji i Promocji.

Wskutek ustaleń podczas przeprowadzonych 19 kontroli wydano ogółem 86 decyzji, 15 wystąpień zawierających 72 wnioski, nałożono 6 mandatów na kwotę 10.000 zł.

Podsumowanie

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej oraz danych statystycznych można wnioskować, że głównym problemem w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu jest prawidłowe prowadzenie wymaganej dokumentacji oraz prowadzenie prac podczas usuwania wyrobów zawierających azbest bez zachowania wymogów przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, narażające pracowników na zagrożenie, jakim jest kontakt z azbestem. Naruszenia przepisów z zakresu bezpiecznego wykonywania prac dotyczyły np.: niewyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej – 8 przypadków dotyczących 23 pracowników, brak przeszkolenia pracowników z zakresu bhp – 8 przypadków dotyczących 23 pracowników, brak badań lekarskich – 4 przypadki dotyczące 10 pracowników.

Poważnym problemem jest podejmowanie przez pracodawców działań, mających na celu uniknięcie czynności kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, maksymalnie ograniczają wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami. W tym celu zgłoszenia o rozpoczęciu prac związanych z usuwaniem azbestu wpływają do siedziby OIP w Gdańsku w dniu poprzedzającym lub w dniu rozpoczęcia prac. W wyniku takich działań można skontrolować jedynie dokumenty, jakie powinny być prowadzone w związku z wykonywaniem prac z azbestem. Niemożliwe jest natomiast skontrolowanie poprawności prowadzenia prac pod względem bezpieczeństwa pracowników, jak i osób postronnych. Podczas 10 kontroli pracodawcy nie zastosowali odpowiednich środków technicznych ograniczających do minimum emisję azbestu do środowiska, a w 9 kontrolach pozostałości pyłu azbestowego nie były codziennie usuwane ze strefy prac. Powyższe działania wraz z niedostarczaniem pracownikom środków ochron indywidualnych i odzieży ochronnej dla pracujących zatrudnionych przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest, powoduje zwiększone ryzyko dla pracowników pracujących bezpośrednio przy ww. pracach. „Oszczędności” dokonywane przez pracodawców podczas transportu i magazynowania wyrobów zawierających azbest stwarzają ryzyko dla osób postronnych – przechodniów, mieszkańców.

Wnioski

Proponuje się:

- Podjęcie działań mających na celu podniesienie wiedzy pracodawców z zakresu prowadzenia niezbędnej dokumentacji związanej z pracami z usuwaniem azbestu.
- Przeprowadzenie spotkań, w szczególności z rolnikami, mających na celu przekazanie informacji o metodach usuwania azbestu, jak również o możliwościach uzyskania dotacji na te cele.
- Podjęcie działań legislacyjnych mających na celu umieszczenie w przepisach prawa pracy zapisów, określających terminy zgłoszeń do odpowiednich organów administracji państwowej i samorządowej, rozpoczęcia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, które pozwalałyby na skuteczne działania organów PIP.
- Wprowadzenie do przepisów prawa pracy wymogu posiadania przez pracodawcę lub osobę nadzorującą prace w narażeniu na azbest, stosownego certyfikatu.

13. Przestrzeganie przepisów bhp w gospodarstwach rolnych

W ramach realizacji tematu dotyczącego bhp w gospodarstwach rolnych zatrudniających pracowników w OIP Gdańsk w 2008r. przeprowadzono kontrole u 25 pracodawców.

Liczba zakładów skontrolowanych w ramach prac polowych – 23, wśród których, w 9 zakładach kontrolowano prace związane z produkcją zwierzęcą, w 3 zakładach kontrolowano prace związane z produkcją ogrodnictw, szkółkarską.

Forma własności ww. zakładów :

111 – własność skarbu państwa - 1 zakład.

112 - własność państwowych osób prawnych – 1 zakład.

214 – własność krajowych osób fizycznych – 19 zakładów.

215 – własność prywatna krajowa pozostała – 2 zakłady.

216 – własność zagraniczna – 1 zakład.

224 – własność mieszana w sektorze prywatnym.

Nieprawidłowości stwierdzone przez Inspektorów Pracy**1. Informacje ogólne:**

- spośród 25 zakładów, w których realizowano kontrole dotyczące bhp w gospodarstwach rolnych zatrudniających pracowników, 5 pracodawców nie zawiadomiło PIP o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności – 20 %,
- w jednym z kontrolowanych zakładów stwierdzono niewykonanie jednej z decyzji wydanej po uprzednio przeprowadzonej kontroli (łącznie sprawdzono realizację 148 decyzji, wydanych po uprzednio przeprowadzonych kontrolach) – 0,7%.

2. Stosunek pracy:

- nie prowadzono akt osobowych w 1 zakładzie – 4%,
- nieprawidłowo prowadzono akta osobowe w 9 zakładach - 36%;

skontrolowano 178 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 52 pracowników – 29,9%,

- niezgodność charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy w 1 zakładzie – 4%; skontrolowano 140 pracowników, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 1 pracownika – 0,7%,
- nie potwierdzono pisemną umową zatrudnienia najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy w 1 zakładzie – 4%; skontrolowano 177 pracowników, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 6 pracowników – 3,4%.

3. Czas pracy:

- nie prowadzono ewidencji czasu pracy w 2 zakładach – 8%; skontrolowano 177 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 19 pracowników – 10,7%,
- nie prowadzono ewidencji prawidłowo w 6 zakładach – 24%; skontrolowano 169 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 35 pracowników – 20,7%,
- nie rekompensowano pracy w niedzielę i święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem – skontrolowano 63 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 12 pracowników – 19,1%,
- przekroczono dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych możliwych do przepracowania w 2008 roku – skontrolowano 104 pracowników, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 5 pracowników (4210 godz.) – 4,8%.

4. Wynagrodzenia i inne świadczenia:

- nie wypłacono wynagrodzenia w 1 zakładzie – 4% (dotyczyło 25 zakładów); skontrolowano 179 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 2 pracowników (kwota 1.000 zł) – 1,1%,
- nieterminowo wypłacano wynagrodzenia w 1 zakładzie – 4% (dotyczyło 25 zakładów); skontrolowano 179 pracowników, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 13 pracowników (kwota 3.2094 zł) – 7,3%,

5. Szkolenie z zakresu bhp:

- nie poddano pracowników szkoleniu bhp wstępnemu – skontrolowano 170 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 17 pracowników – 10%,
- nie poddano pracowników szkoleniu bhp okresowemu – skontrolowano 163 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 25 pracowników – 15,3%,
- nieodbycie szkoleń bhp przez pracodawców w 5 zakładach – 20%.

6. Badania lekarskie:

- nie poddano pracowników wstępnym badaniom lekarskim w 5 zakładach – 20%; skontrolowano 161 pracowników, nieprawidłowość dotyczyła 8 pracowników – 4,9%,
- nie poddano pracowników okresowym badaniom lekarskim w 4 zakładach – 16%; skontrolowano 156 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 23 pracowników - 14,7%.

7. Ocena ryzyka zawodowego:

- nie dokonano oceny ryzyka zawodowego w 10 zakładach – 40%, skontrolowano 112 stanowisk pracy, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 31 stanowisk – 27,7%,
- nie informowano pracowników o ryzyku zawodowym, skontrolowano 124 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 10 pracowników – 8,1%,
- nie prowadzono rejestru wypadków przy pracy w 1 zakładzie – 4%,
- nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z transportem ręcznym w 3 zakładach (dotyczyło 13 zakładów) – 23,1%.

8. Czynniki szkodliwe:

- nie dostarczono pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnych, skontrolowano 94 pracowników, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 2 pracowników – 2,1%,
- nie stosowano środków ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem, skontrolowano 90 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 1 pracownika – 1,1%,
- nie przestrzegano przepisów dotyczących odzieży i obuwia roboczego, skontrolowano 146 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 45 pracowników – 9,9%,
- nie wyposażono pracowników w niezbędny sprzęt pomocniczy w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych, skontrolowano 74 pracowników, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 2 pracowników – 2,7%,

9. Obiekty i pomieszczenia:

- niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń, skontrolowano 114 obiektów, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 26 obiektów – 22,8%,
- nie zapewniono zabezpieczenia otworów technologicznych, skontrolowano 15 obiektów, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 2 obiektów – 13,3%,
- nie zidentyfikowano zagrożeń ze strony azbestu, skontrolowano 68 obiektów, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 8 obiektów – 11,7%,

10. Zaplecze higieniczno sanitarne:

- nie zapewniono pomieszczeń higieniczno sanitarnych w 2 zakładach (dotyczyło 25 zakładów) – 8%,
- nie zapewniono właściwego wyposażenia pomieszczeń higieniczno sanitarnych w 9 zakładach (dotyczyło 24 zakładów) – 37,5%,

11. Stanowiska i procesy pracy:

- nie wyposażono pracowników w sprzęt pomocniczy przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych, skontrolowano 72 pracowników, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 2 pracowników – 2,8%,
- nie przestrzegano przepisów i zasad bhp przy wykonywaniu zabiegów ochrony roślin i nawożeniu, skontrolowano 16 stanowisk pracy, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 1 stanowiska pracy – 6,3%,

12. Maszyny i urządzenia techniczne:

- nie zapewniono instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych

w języku polskim, skontrolowano 215 maszyn, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 6 maszyn – 2,8%,

- nie zapewniono prawidłowego agregowania maszyn z ciągnikiem, skontrolowano 36 maszyn, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 1 maszyny – 2,8%,
- nie zapewniono kompletnych osłon eksploatowanych wałów przegubowo – teleskopowych, skontrolowano 63 maszyny, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 7 maszyn – 11,1%,
- nie zapewniono właściwego stanu technicznego maszyn i urządzeń do prac uprawowych, siewu, sadzenia, skontrolowano 42 maszyny, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 1 maszyny – 2,4%,
- nie zapewniono właściwego stanu technicznego rozsiewaczy nawozów i rozrzutników obornika, skontrolowano 31 maszyn, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 2 maszyn – 6,5%,

13. Urządzenia i instalacje energetyczne:

- nie zapewniono skutecznej ochrony przed porażeniem prądem, skontrolowano 647 maszyn, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 8 maszyn – 1,2%,
- nie potwierdzono pomiarami skuteczności ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym, skontrolowano 652 maszyny, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 22 maszyn – 3,4%,
- nie zapewniono zabezpieczenia urządzeń i instalacji energetycznych przed pożarem, skontrolowano 632 maszyn, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 8 maszyn,
- nie zapewniono właściwej ochrony odgromowej, skontrolowano 77 obiektów, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 25 obiektów – 32,5%,
- nie zapewniono właściwego stanu instalacji oświetleniowej, skontrolowano 122 obiekty, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 11 obiektów – 9,0%,

14. Transport:

- nie zapewniono właściwego stanu dróg, przejść i ramp, skontrolowano 87 obiektów, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 5 obiektów – 5,7%,
- nie zapewniono równej powierzchni, po której przemieszczane są ręcznie przedmioty, skontrolowano 46 obiektów, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 1 obiektu – 2,2%,
- nie zapewniono właściwego stanu technicznego ciągników, skontrolowano 96 maszyn, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 3 maszyn – 3,1%,
- nie zapewniono właściwego stanu technicznego przyczep rolniczych, skontrolowano 100 maszyn, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 3 maszyn – 3%,

15. Magazynowanie i składowanie:

- nie zapewniono oznaczenia substancji i preparatów w sposób umożliwiający ich identyfikację, skontrolowano 17 zakładów, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 1 zakładu – 5,9%,
- nie dostosowano magazynów do składowania materiałów, skontrolowano 37 obiektów, nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 3 obiektów – 8,1%,
- nie składowano właściwie materiałów, skontrolowano 23 zakłady, nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do 4 zakładów – 17,4%.

16. Informacja o wypadkach:

Wg ustaleń, w kontrolowanych zakładach wystąpiły wypadki przy pracy:

- w 2005r. 2 wypadki, w tym 1 wypadek ciężki,
- w 2006r. 5 wypadków, w tym 1 śmiertelny,
- w 2007r. 7 wypadków, nie wystąpiły wypadki ciężkie, śmiertelne i zbiorowe.

Przyczyny nieprawidłowości.

Z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wynika, że najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa pracy przez pracodawców, zwłaszcza w gospodarstwach zatrudniających do 10 pracowników, była nienależyta dbałość o stan technicznego bezpieczeństwa pomieszczeń wykonywania pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, maszyn, instalacji elektrycznej i oświetleniowej, jak i przygotowania pracowników do wykonywania pracy na powierzonych stanowiskach pracy. Powyższe wynika m.in. z:

- ograniczonych możliwości finansowych pracodawców,
- przykładania przez pracodawcę większej wagi do zachowania ciągłości produkcji i dotrzymania terminów agrotechnicznych niż do warunków pracy,
- niedostatecznej, wybiórczej znajomości obowiązujących przepisów prawa w zakresie prowadzonej działalności,
- niepełnej świadomości zagrożeń związanych z prowadzoną działalnością,
- tolerowania zagrożeń, wynikające nie tylko z braku pełnej wiedzy na ich temat, ale również z przyzwyczajenia się do istniejących nieprawidłowych stanów faktycznych.
- niedostatecznego nadzoru pracodawcy nad procesem pracy

Zastosowane środki prawne i podjęte działania prewencyjne

W wyniku przeprowadzonych kontroli Inspektorzy Pracy wydali:

- 219 decyzji nakazowych, w tym 171 decyzji na piśmie, 48 decyzji ustnych, 1 decyzja dotyczyła wstrzymania eksploatacji maszyny, 148 decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności na mocy art.108 k.p.a.
- 10 wystąpień zawierających 21 wniosków.

Wydane nakazy i wystąpienia dotyczyły 342 zatrudnionych pracowników.

Stwierdzone nieprawidłowości, z których 17 wyczerpywało znamiona wykroczeń przeciw prawom pracowników, stanowiły podstawę ukarania 3 pracodawców i 4 osoby działające w ich imieniu mandatami karnymi na łączną kwotę 10.500 zł; wobec 4 pracodawców zastosowano środki wychowawcze. Nie kierowano wniosków do sądów.

W trakcie przeprowadzanych kontroli Inspektorzy Pracy udzielili pracodawcom porad:

- prawnych 86,
- technicznych 110,
- dotyczących legalności zatrudnienia 38.

W jednej z przeprowadzonych kontroli, Inspektor Pracy stwierdził prowadzenie robót związanych z wymianą poszycia dachowego budynku chlewni, wykonanego z płyt eternitowych zawierających azbest. Roboty były wykonywane bez dokonania zgłoszenia robót właściwemu organowi Nadzoru Budowlanego, bez wymaganego zabezpieczenia miejsca wykonywania prac i jego okolicy oraz bez zabezpieczenia osób wykonujących powyższe prace. O stwierdzonych nieprawidłowościach Inspektor Pracy poinformował właściwe miejscowo Starostwo Powiatowe (informacja przekazana do organu nadzoru budowlanego) i Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska.

Uzyskane efekty.

Na podstawie danych z grudnia 2008r., dotyczących wykonania decyzji i wniosków, ustalono wykonanie 168 decyzji z wydanych 219 oraz 18 wniosków z 21, zawartych w skierowanych wystąpieniach.

Realizacja wydanych decyzji - wg kontrolowanych zagadnień na dzień sporządzenia niniejszej informacji:

- obiekty i pomieszczenia pracy – wykonano 25 z wydanych 41 decyzji, dotyczyły 378 pracowników,
- zaplecze higieniczno-sanitarne – wykonano 5 z wydanych 9 decyzji, dotyczyły 31 pracowników,
- wentylacja, oświetlenie – wykonano 5 z wydanych 6 decyzji, dotyczyły 16 pracowników,
- stanowiska i procesy pracy – wykonano 19 z wydanych 24 decyzji, dotyczyły 24 pracowników
- maszyny i urządzenia techniczne – wykonano 13 z wydanych 13 decyzji, dotyczyły 21 pracowników,
- urządzenia i instalacje energetyczne – wykonano 28 z wydanych 33 decyzji, dotyczyły 81 pracowników,
- transport – wykonano 21 z wydanych 23 decyzji, dotyczyły 39 pracowników,
- magazynowanie i składowanie – wykonano 11 z wydanych 15 decyzji, dotyczyły 22 pracowników,
- czynniki szkodliwe i niebezpieczne – wykonano 2 z wydanych 2 decyzji, dotyczyły 10 pracowników,
- szkolenia bhp i badania lekarskie – wykonano 18 z wydanych 22 decyzji, dotyczyły 107 pracowników,
- inne zagadnienia bhp w tym ocena ryzyka zawodowego – wykonano 21 z wydanych 30 decyzji, dotyczyły 197 pracowników,

Realizacja skierowanych wniosków – wg kontrolowanych zagadnień na dzień sporządzenia niniejszej informacji:

- obiekty i pomieszczenia pracy – wydano 1 wniosek, niewykonany, dotyczył 5 pracowników,
- stanowiska i procesy pracy – wydano 1 wniosek, wykonany, dotyczył 20 pracowników,
- maszyny i urządzenia techniczne – wydano 2 wnioski, wykonany 1, dotyczył 8 pracowników,
- transport – wydano 1 wniosek, wykonany, dotyczył 3 pracowników,
- czynniki szkodliwe i niebezpieczne – wydano 1 wniosek, wykonany, dotyczył 2 pracowników,
- szkolenie bhp – wydano 1 wniosek, wykonano, dotyczył 2 pracowników,
- ocena ryzyka zawodowego, odzież i obuwie robocze – wydano 2 wnioski, wykonano, dotyczyły 120 pracowników,
- stosunek pracy – wydano 6 wniosków, wykonane, dotyczyły 41 pracowników,
- czas pracy – wydano 3 wnioski, wykonane, dotyczyły 23 pracowników,
- środki nadzoru nad warunkami pracy – wydano 3, wykonano 2 wnioski, dotyczyły 5 pracowników.

W związku z pismem Inspektora Pracy powiadamiającym, poprzez Starostwo Powiatowe, właściwy miejscowo organ nadzoru budowlanego, uzyskano odpowiedź informującą o wszczęciu procedury przewidzianej prawem w odniesieniu do opisanych nieprawidłowości przy pracach związanych z wymianą poszycia dachowego budynku chlewni (demontaż płyt eternitowych), a stwierdzonych w trakcie czynności kontrolnych Inspektora Pracy.

Wnioski pokontrolne.

Z przeprowadzonych kontroli w ramach realizowanego tematu wynika, mimo nieprawidłowości regulowanych przez Inspektorów Pracy, że zaznaczają się obszary w których nastąpiła poprawa, dotyczy to:

- wyposażenia gospodarstw rolnych w sprzęt wykorzystywany w produkcji polowej (zakupy nowych ciągników, kombajnów zbożowych, narzędzi i agregatów uprawowych), co jest zauważalne w gospodarstwach towarowych uzyskujących dotacje ze środków unijnych,
- stosowania środków ochrony roślin i nawozów mineralnych (dostępność zaopatrzenia w sieci dystrybutorów, zakup nowego sprzętu), co eliminuje problemy ich magazynowania i postępowania z opakowaniami.

Przyjąć jednak należy, że poprawa w ww. zakresie wynika bardziej z możliwości zewnętrznych niż z ukierunkowanego i planowego zaangażowania pracodawców w proces poprawy warunków pracy. Nadal stwierdzone są stany nieprawidłowości stanu technicznego obiektów i pomieszczeń gospodarstw, w tym zaplecza higieniczno-sanitarnego i związanych z nim instalacji. Niedoinwestowanie wynika często z konieczności wyboru przez pracodawcę kolejności inwestycji.

Nie mniej część wykazanych w kontrolach nieprawidłowości, zwłaszcza dotyczących zagadnień prawnej ochrony pracy, nie wymaga znacznych nakładów finansowych lecz niezbędnej wiedzy jak i świadomości, która obowiązuje każdego pracodawcę, w tym prowadzącego działalność rolniczą.

Wskazaniem jest więc kontynuowanie czynności kontrolno nadzorczych przez Inspektorów Pracy, ze względu na znaczenie jakie kontrole odnoszą w dyscyplinowaniu pracodawców i powodowaniu przez to podejmowania przez nich systematycznych działań przyczyniających się do wzrostu poziomu bezpieczeństwa pracy.

14. Bezpieczeństwo pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach z zakresu gospodarki leśnej

Działania kontrolne przeprowadzane na terenie OIP w Gdańsku w ramach tematu „Bezpieczeństwo pracy przy pozyskaniu drewna i innych pracach z zakresu gospodarki leśnej” miały ocenić przestrzeganie przepisów przy usługowym wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej oraz dodatkowo w zakresie legalności zatrudnienia w ramach tematu 13.

Charakterystyka kontrolowanych zakładów.

Przeprowadzono ogółem 20 kontroli pracodawców z sektora prywatnego świadczących swoje usługi na terenie Nadleśnictw północnej Polski.

Przeprowadzone czynności kontrolne dotyczyły oceny warunków pracy 237 osób.

W 18 przypadkach była to pierwsza kontrola przeprowadzana przez PIP.

Szkolenia bhp.

W pięciu zakładach stwierdzono nieprawidłowość dotyczącą braku wstępnego szkolenia pracownika w zakresie bhp, nieprawidłowości dotyczyła 13 pracowników.

W czterech zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące nieprawidłowości dotyczące okresowego szkolenia pracowników w bhp, nieprawidłowości dotyczyły 18 pracowników.

W dwóch zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie braku szkolenia bhp dla pracodawców a w jednym dla osób kierujących pracownikami.

Ponadto stwierdzono nieprawidłowości, które dotyczyły:

Nie przechowywania przez pracodawcę programów aktualnych szkoleń bhp.

Nieuwzględniania w programie szkoleń bhp zagadnień związanych z uciążliwością pracy (wymuszoną pozycją ciała oraz technikami bezpiecznej pracy).

W dwóch zakładach nie utworzono służby bhp, która w zakładzie miał pełnić służbę doradcze i kontrolne w zakresie bhp.

Badania lekarskie.

W dwóch zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące poddawania pracowników profilaktycznym wstępnym badaniom lekarskim. Skontrolowano dokumentację dotyczącą 143 pracowników. Brak badań wstępnych stwierdzono tylko w przypadku 2 pracowników.

W zakresie badań okresowych skontrolowano łącznie dokumentację dotyczącą 116 pracowników. Tylko w jednym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące braku poddania 2 pracowników profilaktycznym okresowym badaniom lekarskim.

W trakcie kontroli stwierdzono, że w 18 zakładach zatrudniających łącznie 155 pracowników, że 148 pracowników nie poddano badaniom przesiewowym w kierunku boreliozy oraz nie poddano szczepieniom przeciwko KZM.

Pozostałe stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

Braku w jednym przypadku umowy zawartej z podstawową jednostką medycyny pracy na wykonywanie badań lekarskich wstępnych, okresowych pracowników.

Braku określenia stanowisk pracy, na których pracownicy poddani powinni zostać przesiewowym badaniom w związku z narażeniem na czynniki biologiczne.

Dodatkowe kwalifikacje.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych nie stwierdzono w zakładach ani jednego przypadku braku dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych u pracowników zatrudnianych przy pozyskaniu drewna. W prowadzonych kontrolach w latach ubiegłych stwierdzano

przypadki braku uprawnień do ścinki drzew lub braku uprawnień do obsługi urządzeń. W trakcie ostatnich kontroli zbadano uprawnienia kwalifikacyjne 82 pracowników zatrudnionych na stanowiskach drwali operatorów pilarek oraz 50 pracowników posiadających uprawnienia kwalifikacyjne w innym zakresie.

Ocena ryzyka zawodowego

W 9 zakładach stwierdzono, że pracodawcy nie dokonali oceny ryzyka zawodowego na 27 stanowiskach pracy. Ponadto w trakcie kontroli stwierdzono, że na kontrolowanych 117 pracowników, 44 z nich nie zostało poinformowanych o ryzyku zawodowym.

W trakcie oceny zagadnień związanych z oceną ryzyka zawodowego, inspektorzy pracy w 4 zakładach zbadali zagadnienie posiadania przez pracodawcę rejestru wypadków przy pracy. W trakcie tych kontroli stwierdzili, że 3 pracodawców nie prowadziło takiej dokumentacji.

Czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe.

W trakcie kontroli nie stwierdzono zakładów, w których nie występowały by na stanowiskach pracy czynniki szkodliwe np. wibracja lub hałas. W celu obniżenia poziomu hałasu i wibracji pracodawcy stosowali jedynie rozwiązania organizacyjne mające na celu skuteczne zmniejszenie zagrożenia hałasem. Polegały one głównie na ograniczaniu czasu pracy drwali motorowych i ich pomocników w narażeniu na hałas i wibrację. Nie stwierdzono stosowania przez pracodawców rozwiązań technicznych obniżających poziom występujących narażeń na czynniki szkodliwe np. hałas, wibrację.

W trakcie kontroli w dwóch zakładach ustalono, że pracodawca nie dostarczył pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej, dotyczyło to łącznie 5 pracowników na 151 pracowników kontrolowanych. W trakcie kontroli stwierdzono, że jeden pracodawca nie dostarczył 3 pracownikom odzieży i obuwia roboczego. W jednym przypadku stwierdzono, że pracownicy nie stosowali wymaganych ze względu na rodzaj zagrożeń odpowiednich środków ochrony osobistej, dotyczyło to łącznie 3 pracowników. W tym roku nie stwierdzono przypadku, aby pracodawca nie zapewniał pracownikom środków do utrzymania higieny osobistej.

Posiłki profilaktyczne i napoje.

Prowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie wydawania pracownikom posiłków regeneracyjnych i napojów. Nieprawidłowości w tym zakresie zostały stwierdzone w 3 zakładach, nieprawidłowości różnego typu dotyczyły 46 pracowników, na 131 pracowników kontrolowanych.

Stanowiska i procesy pracy.

Podczas prowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących nieprawidłowego wytyczenia i oznakowania powierzchni (działki) roboczej oraz jej oznakowania lub zamknięcia drogi komunikacyjnej.

W jednym przypadku (na kontrolowanych 27 stanowisk pracy) nie zachowano odpowiednich wymogów bezpieczeństwa dotyczące zachowania bezpiecznej odległości między zespołami dokonującymi ścinki. W wyniku naruszenia tego przepisu miał miejsce wypadek śmiertelny, którego przyczyny opisano w końcowej części sprawozdania.

Tylko w jednym przypadku (na kontrolowanych 34 stanowiska pracy) nie zachowano odpowiednich wymogów bhp dotyczących przygotowania drzewa do ścinki (podkrzesanie, usunięcie gałęzi odciętych i nadłamanych, usunięcie podszytu i podrostu, wyznaczenie ścieżek oddalania).

W prowadzonych kontrolach nie stwierdzono żadnego przypadku, aby pilarka stosowana do prac ścinkowych nie była w odpowiednim stanie technicznym.

Stwierdzono, że przestrzegana jest zasada wykonywania ścinki, obalania i wyróbki drewna przez co najmniej dwie osoby będące w kontakcie wzrokowym. Kontrolowano 31 stanowisk pracy w 15 zakładach i nie stwierdzono ani jednego przypadku jednoosobowej ścinki.

Nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących zakazu prowadzenia ścinki i obalania drzew w niesprzyjających warunkach atmosferycznych oraz stwierdzono, że przestrzegane są zasady bezpieczeństwa w przypadku ścinki drzew w zasięgu linii energetycznych lub w pobliżu szlaków komunikacyjnych

Kontrole wykazały, że nie zawsze przestrzegane są wymogi bezpieczeństwa w postępowaniu w przypadkach drzew zawieszonych. Na kontrolowanych 7 stanowisk pracy w 4 zakładach stwierdzono jeden taki przypadek.

Stwierdzono tylko jeden przypadek nieprzestrzegania wymogów bezpieczeństwa przy ścinie drzewa, dotyczyło to tylko 1 pracownika. W tym zakresie kontrolowano 38 stanowisk w 15 zakładach.

W jednym przypadku nie zapewniono właściwego nadzoru nad pracami pozyskaniowymi. W zakresie zapewniania nadzoru nad pozyskaniem drewna, zadania były realizowane zarówno przez pracowników średniego nadzoru, pracodawców ale także w dużej mierze przez administrację Lasów Państwowych w szczególności przez leśniczych i inżynierów nadzoru.

Prace zrywkowe i transportowe

Prowadzone kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie przestrzegania wymogów bezpieczeństwa przy ręcznej zrywce drewna. Szlaki zrywkowe dla zrywki zmechanizowanej na kontrolowanych powierzchniach roboczych były zaplanowane, wyznaczone i odpowiednio przygotowane. W trakcie kontroli nie stwierdzono przypadków nieprzestrzegania dopuszczalnych norm przy przemieszczaniu ciężarów w transporcie ręcznym drewna, kontrole dotyczyły zarówno zrywki ręcznej, układania drewna stosowego lub ręcznego załadunku na pojazdy wywozowe.

Pracodawcy stosowali rozwiązania organizacyjno-techniczne w celu wyeliminowania ręcznej zrywki drewna stosowego o masie przekraczającej dopuszczalne normy.

Stwierdzono u czterech pracodawców przypadki stosowania maszyn i urządzeń, których stan techniczny nie jest odpowiedni. Chodziło głównie o uszkodzone liny wciągarki zrywkowej montowane na ciągniku, braku wyposażenia pojazdów w siatki ochronne kabiny operatora.

Ujawniono także trzy przypadki niewłaściwego stanu technicznego podzespołów mających wpływ na bezpieczeństwo pracy (hamulce, ogumienie, układy jezdne, i sygnalizacji itp.). Nie wszystkie kontrolowane maszyny lub urządzenia techniczne posiadały opracowane w języku polskim instrukcje dotyczące bezpiecznej obsługi i eksploatacji. Stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów w zakresie terminowego przeprowadzania przeglądów konserwacyjnych eksploatowanych maszyn i urządzeń.

Składowanie drewna

Przez większość pracodawców przestrzegane są wymogi bezpieczeństwa przy lokalizacji mygieł i stosów drewna krótkiego (zabronione przy drogach publicznych, w sąsiedztwie linii energetycznych itp.).

Składowane drewno długie było właściwie przygotowane do wywozu z lasu (legarowanie, sortowanie, właściwe ułożenie dłużyce i kłody) kontrolowano pod tym kontem 36 obiektów.

Kontrolowane mygły i stopy prawidłowo zabezpieczano przed możliwością przypadkowego roztoczenia się, kontrolowano pod tym kontem 41 obiektów.

Nie stwierdzono stosowania w zakładach substancji i preparatów chemicznych, których oznakowanie uniemożliwiało by ich identyfikację lub właściwości.

Inne nieprawidłowości.

Stwierdzono:

- brak wykazu prac niebezpiecznych.
- brak określenia szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.
- brak opracowanych instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładach procesów technologicznych.
- brak opracowanych instrukcji bhp dotyczących obsługi stosowanych w zakładach maszyn.
- brak zapewnienia na powierzchniach roboczych apteczek pierwszej pomocy.

Wypadki przy pracy.

W trakcie kontroli uzyskano informacje o 1 wypadku lekkim w 2006r., o 3 wypadkach lekkich w 2007r. i 1 wypadku śmiertelnym w 2008r., wypadków ciężkich i zbiorowych nie stwierdzono.

W zakładzie w Machowinie w styczniu 2008r., podczas prowadzonej ścinki drzew miał miejsce jeden śmiertelny wypadek przy pracy. Wydarzeniami, które spowodowały wypadek był upadek ścinanego drzewa w wyniku, którego nastąpiło uderzenie pracownika przebywającego na działce roboczej. Ustalono, że przyczyną bezpośrednią było wejście pracownika w strefę niebezpieczną podczas ścinki drzewa przez drugiego drwala, przyczyną pośrednią była niedostateczna koncentracja poszkodowanego pracownika na wykonywanej czynności oraz ograniczona widoczność na zrębie przez leżącą dużą ilość gałęzi z drzew okrzyszanych oraz brak odzieży ochronnej poszkodowanego pracownika.

Efekty działania inspektora pracy.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli 10 wykroczeniami, inspektorzy pracy nałożyli na 4 pracodawców mandaty karne, kota grzywien wyniosła 5000 zł.

Brak wniosków do sądu świadczy o tym, że skala stwierdzanych naruszeń prawa pracy nie była rażąca.

Pamiętać jednak musimy, że w trakcie tych kontroli wydano 19 decyzji, którym nadano rygor natychmiastowej wykonalności i 5 decyzji wstrzymania prac. Decyzji skierowania pracowników do innych robót nie wydawano. Wszystkie decyzje wstrzymania prac zostały wykonane. Inspektorzy otrzymali także potwierdzenie wykonania 18 decyzji, którym nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Łącznie w trakcie kontroli wydano 75 decyzji nakazowych z których do dnia opracowania sprawozdania 69 zostało wykonane, ponadto skierowano 34 wnioski w wystąpieniach, z których do dnia opracowania sprawozdania wykonano 25.

W trakcie kontroli udzielono 69 porad prawnych i 63 porady techniczne.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości.

Stwierdzone naruszenia przepisów mają charakter dosyć powszechny, nieprawidłowości dotyczyło szkoleń bhp, badań lekarskich, spełniania wymagań odnośnie prac szczególnie niebezpiecznych, zagadnień ryzyka zawodowego oraz złego stanu sprzętu mechanicznego używanego podczas pracy w lesie. Do głównych przyczyn, z których wynikły stwierdzone

nieprawidłowości należy zaliczyć: niską świadomość prawną pracodawców, względy finansowe i błędy organizacyjne.

Wnioski.

1. W porównaniu do kontroli z 2007 roku w zasadzie nie zmienił się zakres ilościowy i tematyczny stwierdzanych nieprawidłowości. Jednak nastąpiła pewna poprawa warunków pracy w zakładach.
2. W ramach opieki lekarskiej nie jest realizowany program przesiewowych badań w kierunku boreliozy oraz szczepień ochronnych przeciwko KZM.
3. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło szkoleń bhp, badań lekarskich, spełniania wymagań odnośnie prac szczególnie niebezpiecznych i zapewnienia właściwego nadzoru nad pracami pozyskaniowymi, zagadnień ryzyka zawodowego.
4. Skala stwierdzonych naruszeń prawa pracy powinna nadal obligować PIP do kontroli w tej sekcji gospodarki.
5. Wskazana powinna być stosowana szersza prewencja w oparciu o strukturę organizacyjną zleceniodawców, którymi są w większości Lasy Państwowe. Możliwy powinien być udział inspektorów pracy w naradach, szkoleniach, pokazach metod pracy.

15. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji chemii budowlanej

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem w 27 zakładach, u 26 pracodawców, zatrudniających w ramach stosunku pracy łącznie 1172 pracowników, w tym 181 kobiet. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi produkcji chemii budowlanej, zatrudniano łącznie 301 pracowników, w tym 20 kobiet.

Wszystkie kontrolowane zakłady zajmują się produkcją chemii budowlanej. Do tego celu zakłady używają: węzły betoniarskie do produkcji wyrobów betonowych i gipsowych, odpowiednie urządzenia i maszyny (np. miksery, ekstrudery, mieszacze, itp.) do produkcji farb i lakierów, cementu, wyrobów z tworzyw sztucznych i innych wyrobów chemicznych. Przeprowadzone kontrole dotyczyły głównie dalszych użytkowników produkujących chemię budowlaną, podlegających przepisom rozporządzenia REACH i tym samym obowiązków na nich ciążących (25 pracodawców), bowiem w okręgu gdańskim brak producentów chemii budowlanej, którzy musieliby rejestrować swoje substancje zgodnie z rozporządzeniem REACH.

Jedynie kontrola 03052/K026 dotyczyła producenta wyrobów chemii budowlanej (materiałów elewacyjnych tynków-elementów systemów dociepleniowych, farb fasadowych, produktów przeznaczonych do renowacji, klejów do glazury i materiałów pomocniczych). Roczna wielkość produkcji kwalifikuje ten zakład w Gdyni do zastosowania przepisów rozporządzenia REACH. Podjęto w nim działania celem zebrania informacji niezbędnej do rejestracji wstępnej zgodnie z rozporządzeniem REACH. Pracodawca otrzymał program komputerowy opracowany przez centralę firmy RE REACH, na którym rozpoczęto pracę. Zakład do dnia kontroli 24 i 30.04.2008r. nie dokonał wstępnej rejestracji zgodnie

z rozporządzeniem. Zakład przekazuje dalszym użytkownikom informacje dotyczące produkowanych substancji/wyrobów z zamierzonym uwalnianiem substancji chemicznych zgodnie z rozporządzeniem REACH. Natomiast pozostali pracodawcy, jako dalsi użytkownicy, m.in.: uzyskali lub oczekują na informacje od producentów, że będą zgłaszać swoje produkty do rejestracji; wysłali lub w najbliższym czasie zamierzają wysłać do swoich dostawców ankiety, w której zapytania będą dotyczyły: czy zamierzają oni rejestrować kupowane przez zakłady produkty, jeżeli tak to kiedy i czy przewidują zastosowanie tych produktów do danej produkcji; wypełnili oraz odesłali przesłane przez producentów lub importerów niebezpiecznych substancji chemicznych ankiety na temat wykorzystania danej substancji, w łańcuchu dostaw, lub nadal ich oczekują; otrzymali lub w najbliższym czasie zamierzają wystąpić do producentów substancji chemicznych stosowanych w procesie danej produkcji o przesłanie kart charakterystyki, zgodnych z REACH; na każdy wniosek odbiorcy udostępnią informację na temat stosowanych substancji i preparatów chemicznych, w tym ich rejestracji.

Większość pracodawców posiadała karty charakterystyki dla stosowanych niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych. Jedynie w dwóch przypadkach pracodawcy nie posiadali kart charakterystyki dla wszystkich stosowanych niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, mimo obowiązku ich posiadania. Na podstawie informacji podanych przez inspektorów pracy w Protokołach kontroli stwierdzono, że tylko 4 pracodawców posiadało nowe karty charakterystyki (zgodnie z art. 31 rozporządzenia REACH) dla łącznie 30 niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych.

Informacja dotycząca ilości używanych substancji chemicznych (podlegających rejestracji zgodnie z rozporządzeniem REACH) – stwierdzono tylko 1 substancję, dla której wielkość produkcji wynosi co najmniej 1 t/rok < 10 t/rok, tj. glikol etylenowy (średnia roczna ilość substancji – 2 t).

Inspektorzy pracy podczas przeprowadzanych kontroli sprawdzili wykonanie łącznie 70 decyzji nakazowych oraz 43 wniosków wystąpienia, wydanych uprzednio przez inspektorów pracy, z czego 66 decyzji nakazowych oraz 41 wniosków wystąpienia zostało wykonanych.

Ponadto nie stwierdzono nieprawidłowości w realizacji przez pracodawców decyzji wydanych przez inne organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy (Inspekcja Sanitarna, Inspekcja Ochrony Środowiska). Decyzje zostały wykonane lub ich termin jeszcze nie upłynął.

W wyniku przeprowadzonych 27 kontroli inspektorzy pracy zastosowali nw. środki prawne: 29 nakazów na piśmie, 16 wystąpień. Łącznie inspektorzy pracy wydali 240 decyzji, w tym 161 decyzji na piśmie i 79 decyzji ustnych. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 16 decyzji opatrzonej rygiem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa). Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 1017. Łącznie inspektorzy pracy wystosowali 43 wnioski w wystąpieniach. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski – 304. Podczas kontroli udzielono 63 porady prawne, w tym 16 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 143 porady techniczne mające na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy. W związku ze stwierdzeniem wykroczeń przeciwko prawom pracowników nałożono wobec pracodawców ogółem 3 mandaty (5 wykroczeń) w łącznej kwocie 3200 zł. Zastosowano także 4 środki oddziaływania wychowawczego (7 wykroczeń).

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w następujących zagadnieniach: nieokreślenie w ocenach ryzyka zawodowego wymaganych informacji zawartych w § 3 ust. 1 rozporządzenia w sprawie bhp związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (13 pracodawców), brak w magazynach z substancjami i preparatami chemicznymi niebezpiecznymi instrukcji określającej bezpieczny sposób składowania, załadunku i transportu substancji i preparatów (13 pracodawców), nieopracowanie w zakładzie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych uwzględniającego prace z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi (13 pracodawców), niewskazywanie w skierowaniach na badania lekarskie informacji na temat narażenia na czynniki chemiczne (11 pracodawców), nieokreślanie podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych (9 pracodawców), brak opracowanej i tym samym brak udostępnionej do stałego korzystania instrukcji bhp dotyczącej postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi (9 pracodawców), nieumieszczenie na odpowiednim stanowisku pracy aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (8 pracodawców), brak aktualnych spisów substancji/preparatów chemicznych niebezpiecznych (8 pracodawców), nieprowadzenie na bieżąco kart oraz rejestrów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy (7 pracodawców), nieprawidłowe oznakowanie magazynów i innych miejsc magazynowania z substancjami i preparatami chemicznymi niebezpiecznymi (7 pracodawców).

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były: brak należytej dbałości o stan techniczny eksploatowanych obiektów, maszyn i urządzeń, spowodowanej między innymi ograniczeniem kosztów; ignorowanie zagrożeń wynikających w szczególności ze stosowania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych; brak znajomości lub wybiórcza znajomość aktualnych przepisów dotyczących rozporządzenia REACH; brak nadzoru i praktyki bezpiecznych zachowań podczas wykonywania pracy przez pracowników zajmujących się produkcją wyrobów zaliczanych do chemii budowlanej, w tym przepisów dotyczących prowadzonego procesu technologicznego; nie przywiązywanie wagi do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne; nieprzywiązywanie uwagi do formalnych zapisów w zakładzie, takich jak ocena ryzyka zawodowego, spisy stosowanych substancji/preparatów chemicznych niebezpiecznych, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, określenie podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych; lekceważenie przepisów i zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto: brak czasu na aktualizowanie dokumentacji, co spowodowało nieświadome przeoczenie terminów (szkolenia z zakresu bhp, badania lekarskie, badania i pomiary czynników szkodliwych); brak dokonania oceny ryzyka zawodowego lub jego niekompletność (brak informacji zawartych w § 3 ust. 1 rozporządzenia w sprawie bhp związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych) wynikająca z nadal niedostatecznej znajomości tej problematyki w zakładach (zlecenia firmom z zewnątrz); 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 aktualnych przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy; 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); brak środków finansowych na

zapewnienie właściwych warunków pracy i na zwiększenie obsady pracowniczej zajmującej się formalną stroną spełnienia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; brak rozeznania w zakresie rozporządzenia REACH wynikająca z nadal niedostatecznej znajomości tej problematyki w zakładach; niedostarczanie przez producentów lub dystrybutorów niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych kart charakterystyki.

W wyniku podjętych działań /na dzień opracowania niniejszego sprawozdania/ łącznie zrealizowano 133 decyzje, w tym 79 ustnych i 54 decyzje nakazowe wydane na piśmie oraz 29 wniosków w wystąpieniach. Liczba pracowników, których dotyczyły wykonane decyzje – 531. Liczba pracowników, których dotyczyły wykonane wnioski – 392.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące wnioski:

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli w ww. zakładach celem rzeczywistego sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych; ponieważ w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy wystąpiło szereg nieprawidłowości należy kontynuować kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmach zajmujących się produkcją chemii budowlanej, w szczególności pod kątem zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych;
- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną oraz Inspekcją Ochrony Środowiska w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych 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;
- kontynuowanie w zbliżającym się roku kalendarzowym szkoleń nt. REACH dla inspektorów pracy.

16. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach stwarzających zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej z udziałem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych

Charakterystyka kontrolowanych zakładów.

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli zakłady, w których zgodnie z posiadanymi informacjami, stosowane są w procesie produkcyjnym substancje i preparaty chemiczne stwarzające zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej tzw. sevesowskie. Przeprowadzono kontrole w 10 zakładach pracy, w których pracowało ogółem 3750 osób, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 3725 pracowników.

W zakładach objętych kontrolą były wytwarzane, magazynowane i stosowane w procesach technologicznych niebezpieczne substancje/preparaty chemiczne w ilościach, które kwalifikowały zakłady do zakładów o dużym ryzyku powstania poważnej

awarii przemysłowej, zwanych dalej ZDR i o zwiększonym ryzyku powstania poważnej awarii przemysłowej, zwanych dalej ZZR. Wśród kontrolowanych zakładów, 4 zakłady spełniały kryteria ZDR, a 6 spełniało kryteria ZZR.

Dominujące niebezpieczne substancje/preparaty chemiczne w zakładach objętych kontrolą to: gaz płynny propan-butan, oleje napędowe, oleje gazowe, benzyny samochodowe, etanol, chlor, kwas octowy, hydrazyna, diizocyjanian toluenu [TDI]

Eksploatację 7 kontrolowanych instalacji technologicznych rozpoczęto przed 2000r., w tym jednej przed 1961r. Tylko jedna była w tym okresie modernizowana. Eksploatację pozostałych 3 instalacji technologicznych rozpoczęto w 2001r. i później.

Stwierdzone nieprawidłowości.

Kontrole przeprowadzone w wytypowanych zakładach ujawniły, że:

- na 4 skontrolowane zakłady o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZDR) w 1 zakładzie nie opracowano i nie wdrożono systemu bezpieczeństwa, stanowiącego element ogólnego systemu zarządzania zakładem,
- 50% kontrolowanych ZDR nie posiadało zatwierdzonego przez Komendanta Wojewódzkiego Państwowej Straży Pożarnej „Raportu o bezpieczeństwie”,
- w jednym z zakładów plan operacyjno – ratowniczy został opracowany dla mniejszych ilości stosowanych i magazynowanych niebezpiecznych substancji/preparatów chemicznych, a w jednym zakładzie plan operacyjno – ratowniczy został opracowany dla poprzedniego właściciela instalacji technologicznej tj. poprzednio Naftobazy obecnie Operator Logistyczny Paliw Płynnych,
- w trzech z dziesięciu kontrolowanych w ramach tematu zakładów Państwowa Straż Pożarna nie przeprowadziła w ostatnich 12 miesiącach kontroli stanu bezpieczeństwa zakładu, pomimo stosowania dużych ilości niebezpiecznych substancji chemicznych, w tym również palnych i wybuchowych,
- tylko w jednym przypadku program szkolenia nie uwzględniał specyficznych aspektów związanych z rodzajem instalacji i właściwościami stosowanych substancji niebezpiecznych oraz stwarzanym przez nie potencjalnym zagrożeniem dla pracowników i innych osób, mogących znaleźć się w strefie ich oddziaływania,
- w dwóch zakładach program szkolenia nie obejmował zagadnień dotyczących zagrożenia wybuchem i ochrony przed nim,
- w jednym z kontrolowanych zakładów w skierowaniach na badania profilaktyczne pracodawca nie przekazywał lekarzowi informacji na temat wielkości narażenia na czynniki chemiczne,
- tylko dla dwóch ze skontrolowanych 45 stanowisk pracy ocena ryzyka nie uwzględniała zagrożeń czynnikami chemicznymi, w tym stwarzanymi przez atmosferę wybuchową,
- w ocenie inspektorów pracy w około 22% skontrolowanych ocen ryzyka zawodowego nie uwzględniono czynności, przy których może wystąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne,
- w trzech z dziesięciu skontrolowanych zakładów pracodawca nie posiadał aktualnego spisu substancji i preparatów niebezpiecznych,
- tylko w jednym zakładzie nie ustalono procedury informowania o obowiązujących procedurach i wymaganiach bezpieczeństwa w odniesieniu do osób i firm obcych, wykonujących czynności na terenie zakładu, w związku z występowaniem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych,
- w czterech zakładach, w których występuje niebezpieczeństwo obłania środkami chemicznymi żrącymi lub zapalenia odzieży na pracownika, nie zapewniono wodnych

- natrysków ratunkowych do obmywania ciała oraz myjek do przemywania oczu,
- w dwóch zakładach wentylacja nie zapewniała odpowiedniej do warunków pracy wymiany powietrza, w jednym nie zapewniono wentylacji awaryjnej,
- w jednym zakładzie nie zapewniono wymaganych zabezpieczeń przed rozlewaniem i rozprzestrzenianiem się zawartości zbiornika z substancjami/preparatami niebezpiecznymi,
- w dwóch zakładach stwierdzono, że instalacje technologiczne i zbiorniki magazynowe noszą ślady daleko posuniętej korozji, co może mieć bezpośredni wpływ na zagrożenie awarią,
- w dwóch zakładach, teren nie został oznakowany odpowiednimi znakami drogowymi i informacyjno – ostrzegawczymi,
- w jednym przypadku nie zapewniono instrukcji określającej bezpieczny sposób składowania, załadunku i transportu substancji i preparatów.

Wypadki przy pracy.

W toku przeprowadzonych kontroli analizowano również stan wypadków przy pracy na stanowiskach pracy związanych z obsługą maszyn, urządzeń i instalacji technologicznych. W kontrolowanych podmiotach w latach 2005r. – 2007r. odnotowano łącznie 166 wypadków przy pracy, w tym 4 wypadki lekkie na stanowiskach pracy, związanych z narażeniem na działanie substancji i preparatów chemicznych .

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa.

a) wg pracodawców:

- 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 w urządzenia wentylacji awaryjnej, itp.,
- brak środków finansowych na dodatkowe wyposażenie w urządzenia: jak wentylacja awaryjna, sygnalizacja stanów awaryjnych,
- oszczędności w wydatkowaniu środków na remonty instalacji technologicznych, zbiorników magazynowych, itp. przez kierownictwa spółek,
- częste zmiany na stanowiskach kierowniczych (Zarządy Spółek) powodujące brak ciągłości realizacji długoterminowych zamierzeń i skupianie się na bieżącej eksploatacji,

b) wg inspektorów pracy:

- nieznanomość obowiązujących przepisów, w tym rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa,
- niewłaściwa organizacja pracy, nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy,
- nierozpoznanie zagrożeń lub rozpoznanie pobieżne, brak kompleksowej oceny i podejmowania kompleksowych zintegrowanych działań,
- brak wiedzy na temat zagrożeń, niezapoznanie się z treścią kart charakterystyk i wymaganiami, w zakresie stosowania, magazynowania i transportu substancji i preparatów chemicznych,

- nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa procesowego, niestosowanie barw i znaków ostrzegawczych,
- 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 wiedzy na temat zagrożeń, niezapoznanie się z treścią kart charakterystyk i wymaganiami w zakresie stosowania magazynowania i transportu substancji i preparatów chemicznych,
- ignorowanie przez kadrę kierowniczą złego stanu technicznego instalacji, zbiorników magazynowych i warunków eksploatacyjnych urządzeń,
- ignorowanie zagrożeń, rutyna w postępowaniu i brak nadzoru w tym zakresie.

Zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 59 decyzji nakazowych, w tym 27 decyzji ustnych. Inspektorzy pracy skierowali również 28 wniosków w 7 wystąpieniach. Decyzje wydane ustnie zostały wykonane w trakcie trwania kontroli, a do dnia sporządzenia sprawozdania wykonano 14 decyzji nakazowych terminowych, które dotyczyły 81 pracowników.

Najwięcej decyzji, bo 24 wydano w odniesieniu do stanowisk i procesów pracy, po 5 decyzji dotyczyło obiektów i pomieszczeń pracy oraz transportu, 6 decyzji dotyczyło eksploatacji maszyn i urządzeń.

Inspektorzy pracy w stosunku do osób odpowiedzialnych za wykroczenia przeciwko prawom pracownika nałożyli jeden mandat kredytowany oraz zastosowali jeden środek oddziaływania wychowawczego.

Podsumowanie.

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 oraz bezpieczeństwa procesowego.

Inspektorzy pracy w toku kontroli spotkali się z sytuacjami, że pracodawcy nie dla wszystkich stanowisk zagrożonych wybuchem posiadali dokument zabezpieczenia stanowiska przed wybuchem.

Analiza okazanych dokumentów wykazała, że w wielu kontrolowanych podmiotach występują trudności przy dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, w szczególności z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej. Duża ilość aktów prawnych nakładających na pracodawców obowiązek dokonania oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, zagrożeniem wybuchem, stosowaniem substancji chemicznych i w innych przypadkach powoduje, iż pracodawcy nie są w stanie zapanować nad tymi dokumentami. Dodatkowym czynnikiem, który utrudnia działalność pracodawców jest duża ilość zmian w aktach prawnych.

Pracodawcy, którzy dokonali klasyfikacji stref zagrożenia wybuchem, opierają się w większości na instrukcjach pożarowych opracowywanych przez rzeczoznawców ds. zabezpieczeń pożarowych.

Pomimo stwierdzenia w trakcie kontroli szeregu nieprawidłowości należy ocenić, że w odniesieniu do poprzednio kontrolowanych instalacji i zakładów tzw. sevesowskich, nastąpiła poprawa stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

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 ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, jednakże nie każdego roku. Celowe wydaje się dokonanie ponownych kontroli stanu bezpieczeństwa w zakładach stosujących niebezpieczne substancje chemiczne w ilościach tzw. podprogowych, a które to zakłady często ograniczają ilości stosowanych i magazynowanych substancji, w celu uniknięcia obowiązków jakie ciążyą na ZZR i ZDR. Kontrole te powinny bardziej być ukierunkowane na ocenę stopnia przygotowania załóg do zapobiegania awariom, minimalizacji ich skutków, organizacji prac w warunkach szczególnego zagrożenia. 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.

17. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników zatrudnionych w narażeniu na czynniki chemiczne, w tym i właściwościach rakotwórczych, mutagennych i działających na rozrodczość, ze szczególnym uwzględnieniem oceny ryzyka zawodowego – w wybranych branżach

Celem kontroli było ustalenie stopnia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, a w szczególności ocena działań podejmowanych dla ograniczenia ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki chemiczne niebezpieczne, w tym rakotwórcze, mutagenne i działające na rozrodczość.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono łącznie 37 kontroli u 37 pracodawców. W kontrolowanych zakładach, w 2008 r., zatrudniono 3132 pracowników, z czego 3069 na podstawie umów o pracę, 1774 kobiet oraz 14 młodocianych i 60 pracowników niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli :

- wydano 324 decyzje, w tym:
 - 2 decyzje wstrzymujące prace,
 - 1 decyzję zakazującą wykonywania prac,

- 2 decyzje kierujące 9 pracowników do innych prac,
- o do dnia 15.01.2009 r. wykonano 194 z 258 decyzji wydanych na piśmie,
- o skierowano 21 wystąpień zawierających 73 wnioski,
- o wobec osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości wszczęto 9 postępowań karno – wykroczeniowych, tj.:
 - 6 osób ukarano mandataми karnymi na łączną kwotę 8900 zł (11 wykroczeń)
 - wobec 3 osób zastosowano środki wychowawcze (7 wykroczeń),
 - nie kierowano wniosków o ukaranie do Sądu Grodzkiego.

Podobnie jak w roku 2007 stwierdzono szereg nieprawidłowości związanych z pełnym rozeznaniem środowiska pracy przez lekarzy sprawujących profilaktyczną opiekę medyczną nad pracownikami wykonującymi prace w kontakcie z czynnikami chemicznymi, w tym rakotwórczymi, mutagennymi oraz wpływającymi na rozrodczość. W połowie przypadków lekarze nie wizytowali zakładów pracy objętych ich opieką oraz nie zapoznawali się z warunkami pracy panującymi na poszczególnych stanowiskach pracy.

Wskazuje to na potrzebę dalszego współpracy z Wojewódzkimi Ośrodkami Medycyny Pracy w celu wyegzekwowania od lekarzy sprawujących opiekę medyczną nad pracownikami wypełniania ustawowych obowiązków.

Nadal utrzymuje się wysoki odsetek nieprawidłowości związanych z oceną ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy wykorzystujących szkodliwe czynniki chemiczne, w tym CMR.

- w ponad połowie kontrolowanych zakładów (55,9%) nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń wynikających z właściwości stosowanych substancji i preparatów chemicznych, ilości i częstotliwości ich stosowania, sposobu wykonywania pracy oraz wpływu środków zapobiegawczych;
- w 54,5% kontrolowanych zakładów ocena ryzyka zawodowego nie obejmuje czynności, w czasie których wykonywania może nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne;
- aż w 70,6% skontrolowanych zakładów pracy nie informowano pracowników o dodatkowym ryzyku związanym z paleniem tytoniu w przypadku wykonywania pracy w kontakcie z czynnikami chemicznymi, w tym CMR;

Dane te mogą świadczyć nie tyle o niskiej świadomości pracodawców, dotyczącej zagrożeń wynikających ze stosowania szkodliwych czynników chemicznych, a raczej o ich lekceważącym podejściu do zagadnienia.

Należy zauważyć, że fakt nieinformowania pracowników o dodatkowym ryzyku związanym z paleniem tytoniu przy pracach w kontakcie z czynnikami CMR wynika raczej z przeświadczenia o ogólnie znanej szkodliwości palenia. Pracodawcy wychodzą z założenia, że nie muszą pracownika informować o czymś, co jest powszechnie znane. Zapominają jednak, że mają pracowników informować o **zwiększeniu** tego ryzyka, w przypadku wykonywania prac w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi.

Zwiększony nadzór nad zagadnieniami związanymi z wywiązywaniem się przez pracodawców i służby bhp z podstawowych obowiązków w zakresie oceny ryzyka zawodowego byłby tu mocno wskazany.

W trakcie kontroli stwierdzono, że aż 61,1% pracodawców nie opracowało procedur informowania i bezpiecznego postępowania w odniesieniu do osób i firm obcych

wykonujących prace na terenie zakładu, w którym stosowane są szkodliwe substancje i preparaty chemiczne, w tym CMR.

Wskazane jest aby nadal prowadzić nadzór nad pracodawcami, stosującymi substancje i preparaty chemiczne, w zakresie informowania osób oraz firm obcych wykonujących prace o możliwych zagrożeniach związanych z chemikaliami.

Od 1 stycznia 2009 r. zgodnie z nowelą art. 208 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy oraz od 18 stycznia 2009 art. 208 § 3 Kodeksu pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1460) w związku z art. 207¹ §1 Kodeksu pracy, na pracodawców nałożono między innymi obowiązek przekazywania pracownikom, zatrudnionym przez inne firmy, a wykonującym prace na terenie zakładu, informacji o zagrożeniach występujących w zakładzie pracy na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników.

Stwierdzono szereg nieprawidłowości związanych z przechowywaniem i magazynowaniem substancji i preparatów chemicznych.

- Blisko 73% kontrolowanych zakładów nie posiadała odpowiednio oznakowanych magazynów substancji i preparatów chemicznych.
- W 56,3% kontrolowanych zakładów w magazynach nie udostępniano pracownikom instrukcji określających bezpieczny sposób składowania, załadunku i transportowania czynników chemicznych.
- W 56,5% zakładów instrukcje magazynowania nie określały zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych, mających związek z substancjami i preparatami chemicznymi.

Podobnie, jak w przypadku oceny ryzyka zawodowego, pracodawcy nie przykładają wagi do zagrożeń wynikających z przechowywania i magazynowania substancji i preparatów chemicznych.

W porównaniu z rokiem 2007 stwierdzono dużo mniej nieprawidłowości w zakresie prowadzenia szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzono brak programów szkoleń w 47 na kontrolowane 332 przypadki (14,6%). Jedynie w 1,2% sprawdzanych programach szkoleń stwierdzono nieujęcie zagadnień związanych z zagrożeniami czynnikami chemicznymi. Należy jednak zwrócić uwagę, że w 2008 roku przeprowadzono mniej kontroli (37kontroli) obejmujących opisywany temat niż w 2007 roku (107). W związku z powyższym należy obawiać się, że poprawa w tym zakresie jest złudna.

Należy podjąć próbę zwiększania świadomości służb bhp oraz pracodawców w zakresie zagrożeń wynikających ze stosowania chemicznych czynników szkodliwych, w tym CMR.

Należałoby przekazać skondensowaną informację podsumowującą wyniki kontroli z tego zakresu do organizacji pracodawców i do Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Wskazane byłoby również w ramach działań promocyjnych objęcie pracodawców i pracowników służby bhp cyklem szkoleń nt. zagrożeń i wymogów związanych z użytkowaniem czynników chemicznych.

18. Realizacja środków prawnych wydanych w latach poprzednich, po kontrolach stacji autogazu i rozlewni gazu płynnego propan – butan

W roku 2008 przeprowadzono kontrole związane z realizacją środków prawnych wydanych w latach poprzednich, po kontrolach stacji autogazu i rozlewni gazu płynnego propan – butan.

Stacje autogazu.

Na ogólną ilość 598 wydanych decyzji – 6 decyzji zostało uchylonych, a 40 stało się bezprzedmiotowymi. Do realizacji było 527 decyzji oraz 110 wniosków.

Rekontrole przeprowadzone w marcu 2008 r. wykazały, że 17 decyzji nie zostało wykonanych, a dla 8 nie upłynął termin realizacji. Ponowne kontrole przeprowadzone w II połowie 2008r. stwierdziły, że wszystkie decyzje nakazowe oraz wnioski zostały wykonane.

Rozlewnie gazu płynnego.

Na ogólną ilość 95 wydanych decyzji – jedna decyzja została uchylona, a dla dwóch decyzji nie upłynął termin wykonania. Do realizacji były 92 decyzje nakazowe oraz 9 wniosków.

Rekontrole przeprowadzone w 2008 r. wykazały, że wszystkie wnioski oraz decyzje podlegające realizacji zostały wykonane.

Informowanie innych organów nadzoru.

W czasie prowadzonych kontroli w 2008 r. inspektorzy pracy nie kierowali pism do innych organów kontroli.

Informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach kierowane były do tych organów w czasie prowadzonych kontroli w roku 2006 oraz w roku 2007. Pisma kierowane były między innymi do Urzędu Regulacji Energetyki (3 pisma) – dotyczące sprzedaży gazu bez posiadania koncesji URE. Urząd nie udzielił odpowiedzi na wystosowane pisma, a rekontrole przeprowadzone w 2008 r. wykazały, że pracodawcy uzyskali koncesje.

Stwierdzono także 3 przypadki eksploatacji stacji autogazu bez pozwolenia na użytkowanie, o których to powiadomiono Powiatowy Nadzór Budowlany. Rekontrole przeprowadzone w 2008r. wykazały, że pracodawcy uzyskali wymagane pozwolenia.

Uwagi i wnioski.

W ramach działań prewencyjnych w dniu 17 października 2008r. w siedzibie OIP w Gdańsku zorganizowano szkolenie dla Kierowników Oddziałów OIP i Nadinspektorów pracy - koordynatorów zespołów inspektorów pracy, dotyczące urządzeń ciśnieniowych podlegających dozorowi technicznemu. Szkolenie przeprowadził Kierownik Działu Urządzeń Ciśnieniowych UDT w Gdańsku.

Tematyka szkolenia objęła zagadnienia związane z bezpieczeństwem eksploatacji urządzeń ciśnieniowych podlegających dozorowi technicznemu, wymaganiami kwalifikacyjnymi oraz analizę niebezpiecznych zdarzeń.

Prowadzone od 2005 r. zmasowane kontrole stacji autogazu i rozlewni gazu płynnego znajdujące się na terenie działania OIP Gdańsk doprowadziły do tego, że obecnie stan bezpieczeństwa i higieny pracy w dotychczas kontrolowanych zakładach jest w naszej ocenie zgodny z prawem.

19. Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących szkodliwych czynników biologicznych w archiwach i bibliotekach

W 2008r. przeprowadzono po raz pierwszy kontrole dotyczące przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących szkodliwych czynników biologicznych w archiwach i bibliotekach.

Kontrole w zakresie powyższej tematyki przeprowadzono ogółem w **34** zakładach. Przy wykonywaniu prac związanych z kontrolowanymi zagadnieniami zatrudniano 632 osoby, w tym 565 kobiet.

Większość skontrolowanych zakładów stanowiły biblioteki publiczne o działalności ukierunkowanej na gromadzenie, opracowywanie, ochronę, przechowywanie i udostępnianie użytkownikom (czytelnikom) materiałów bibliotecznych (książki, prasa, itp.). Część zakładów posiadała biblioteki przeznaczone do własnego użytku np. uczelnie, instytuty badawcze udostępniające zbiory pracownikom, pracownikom naukowym, studentom itp.

Kontrolą objęto również podmioty zajmujące się wyłącznie archiwizacją dokumentów tj. przechowywaniem i zabezpieczaniem dokumentów, książek itp., sporządzaniem i wydawaniem odpisów z kopii dokumentów.

W większości podmiotów nie prowadzono prac konserwacyjnych książek lub dokumentów.

Tylko jedna placówka użytkowała komorę do dezynfekcji dokumentów.

W trakcie przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono przypadków choroby zawodowej związanej z występowaniem szkodliwych czynników biologicznych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli:

- brak przeszkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak badań profilaktycznych pracowników,
- nieuwzględnienie zagadnień związanych z zagrożeniami szkodliwymi czynnikami biologicznymi w programach szkoleń w zakresie bhp,
- niedokonanie oceny i niedokumentowanie ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac,
- ocena ryzyka nie uwzględnia zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- nie ustalono lub nie przydzielono pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej,
- nieprzestrzeganie przepisów dotyczących odzieży i obuwia roboczego,
- niewłaściwy stan techniczny użytkowanych obiektów lub pomieszczeń pracy,
- niezapewnienie wymaganych pomieszczeń higienicznosanitarnych,
- brak w pomieszczeniach pracy skutecznej wymiany powietrza,
- brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy,
- opracowane instrukcje nie uwzględniały procedur postępowania z materiałem skażonym szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- brak ustalonych procedur dezynfekcji,
- niewłaściwe składowanie.

Inspektorzy pracy stwierdzili, że najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- brak znajomości lub wybiórcza znajomość aktualnych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w szczególności w zakresie występowania szkodliwych czynników biologicznych, oceny ryzyka zawodowego, odpowiednich instrukcji,
- nieprzywiązywanie wagi do zagadnień związanych z narażeniem pracowników z obecności szkodliwych czynników biologicznych w procesach pracy,
- brak rozeznania w zakresie występowania szkodliwych czynników biologicznych wynikająca z niedostatecznej znajomości powyższej problematyki,
- niezdawanie sobie sprawy z zagrożenia stwarzanego przez szkodliwe czynniki biologiczne,
- brak środków finansowych na zapewnienie właściwych warunków pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 25 nakazów na piśmie i skierowali do pracodawców 76 wniosków w 22 wystąpieniach. Łącznie inspektorzy pracy wydali 234 decyzje, w tym 200 decyzji na piśmie i 34 decyzje ustne zrealizowane w trakcie kontroli. Wydano 11 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności.

W związku ze stwierdzeniem wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 1 mandat w kwocie 1000 złotych. Wniosków o ukaranie do sądu nie kierowano.

Zastosowano także wobec pracodawców 2 środki oddziaływania wychowawczego .

W wyniku działań kontrolnych doprowadzono do tego, iż w kontrolowanych podjętych podjęto działania mające na celu poprawę stanu bhp, np.:

- przeszkolono pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- skierowano pracowników na badania profilaktyczne,
- uwzględniono zagadnienia związane z zagrożeniami szkodliwymi czynnikami biologicznymi w programach szkoleń w zakresie bhp,
- dokonano udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac,
- uwzględniono w ocenie ryzyka zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- uzupełniono instrukcje bhp w informacje dot. procedur postępowania z materiałem skażonym szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- ustalono procedury dezynfekcji,
- zapewniono właściwe pomieszczenia i warunki składowania.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zarówno zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z występowaniem szkodliwych czynników biologicznych.

Okazuje się, że sprawy dotyczące szkodliwych czynników biologicznych traktowane są marginalnie. Znajomość powyższego zagadnienia nadal jest niewielka i stwarza liczne problemy w rozumieniu istoty zagrożenia. Powyższa sytuacja wynika nadal z niepełnej wiedzy, dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub też wybiórczej wiedzy, w zakresie obowiązujących wymagań zarówno ze strony pracodawcy, osób sprawujących nadzór w zakresie zagadnień bhp, jak i samych pracowników.

Również istotne znaczenie ma sytuacja finansowa zakładów, która wpływa na kreowanie zasad postępowania i organizacji pracy w zakładzie – co wiąże się ze stanem technicznym pomieszczeń i obiektów, przygotowaniem i wyposażeniem pracowników, a w konsekwencji z możliwością podejmowania działań wpływających na poprawę warunków bhp.

Niestety w większości kontrolowane placówki należą do podmiotów o słabej kondycji finansowej lub finansowane są w zbyt małym stopniu przez jednostki centralne lub samorządy. Stąd podstawowe oszczędności jakie podejmowane są w tych zakładach, zaczynają się od zmniejszania lub niezwiększania kosztów przeznaczonych na poprawę stanu bhp.

Reasumując, niezbędne jest podnoszenie świadomości pracodawców pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób pracujących na stanowiskach, na których występują szkodliwe czynniki biologiczne. Istotne jest również uświadomienie zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, iż zagrożenie czynnikami biologicznymi faktycznie istnieje i tylko jest kwestią czasu uruchomienie negatywnego ich oddziaływania na organizm ludzki. Kontrole wykazały równocześnie, iż wśród pracodawców wzrasta świadomość istnienia faktycznego zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi, co skutkuje podejmowaniem odpowiednich działań mających na celu zmniejszenie ich negatywnego wpływu na stan zdrowia zatrudnianych pracowników.

20. Zagrożenia układu mięśniowo - szkieletowego u osób pracujących w szpitalach przy ręcznych pracach transportowych

W roku 2008 Inspektorzy Pracy w ramach realizacji tematu 52, kontrolną objęli 16 zakładów opieki zdrowotnej (ZOZ) z terenu województwa pomorskiego, z których: 10 - to samorządowe jednostki organizacyjne, a 6 - to własność spółek, w tym 5 ZOZ to własność spółek z o.o., 1 ZOZ stanowi własność spółki akcyjnej. 10 zakładów to samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej a 6, to niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, że stan spełnienia wymagań rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 10 listopada 2006 r. w sprawie wymagań, jakim powinny odpowiadać pod względem fachowym i sanitarnym pomieszczenia i urządzenia zakładu opieki zdrowotnej (Dz.U.06.213.1568), jest zdecydowanie pełniejszy w ocenianych Niepublicznych ZOZ niż w Samodzielnych Publicznych ZOZ.

Spośród kontrolowanych zakładów, 14 zakładów posiadało programy dostosowawcze. Programy dostosowawcze posiadają wszystkie SPZOZ-y .

W ramach realizowanego tematu 52 inspektorzy pracy:

- wydali łącznie 50 decyzji nakazowych, w tym 47 decyzji terminowych na piśmie i 3 decyzje ustne.
- wystosowali łącznie 68 wniosków wystąpienia.

Spośród wydanych decyzji nakazowych:

- 21 decyzji dotyczyło zagadnienia: transport, w tym 11 nieprawidłowości dotyczyło instrukcji w sprawie zasad bezpiecznego postępowania przy ręcznych pracach transportowych, a 5 decyzji - nieprawidłowości w zakresie braku wyposażenia w niezbędny sprzęt i środki transportowe,
- 12 decyzji dotyczyło zagadnienia: przygotowanie do pracy, w tym 11 nieprawidłowości dotyczących szkolenia bhp, z czego - 8 nieprawidłowości wynikających z nieuwzględnienia w programie szkoleń zagadnień związanych z uciążliwością pracy (m.in.: wymuszoną pozycją ciała przy pracy, zagrożeniami związanymi z ręcznymi pracami transportowymi oraz technikami bezpiecznego wykonywania tych prac)
- 14 decyzji dotyczyło nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego, w tym 10 decyzji - braku wymaganego zakresu oceny ryzyka zawodowego

Spośród wniosków z wystąpień:

- 15 wniosków dotyczyło zagadnienia: przygotowanie do pracy, w tym 12 nieprawidłowości dotyczyło współpracy z lekarzem medycyny pracy
- 10 wniosków dotyczyło zagadnienia: obiekty i pomieszczenia pracy, w tym 8 nieprawidłowości dotyczyło niedostosowania pomieszczeń pracy do wymagań, w tym wymagań, jakim powinny odpowiadać pod względem fachowym i sanitarnym pomieszczenia i urządzenia zakładu opieki zdrowotnej
- 10 wniosków dotyczyło zagadnienia: stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne, w tym 9 nieprawidłowości dotyczyło zapewnienia odpowiedniej powierzchni i przestrzeni,
- 13 wniosków dotyczyło zagadnienia: transport, w tym 8 nieprawidłowości dotyczy nieprawidłowości w zakresie wyposażenia w niezbędny sprzęt i środki, 3 wnioski - nieprawidłowości w zakresie rozwiązań organizacyjno-technicznych w celu wyeliminowania (ograniczenia) ręcznego przemieszczania ludzi, 2 wnioski - nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego środków i urządzeń pomocniczych do transportu
- 12 wniosków dotyczyło innych zagadnień bhp, w tym 4 nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego, 4 - nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, 4 - naruszenia obowiązku konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy

W trakcie kontroli, w 4 zoz inspektorzy pracy ustalili, że budynki szpitalne dwukondygnacyjne lub wyższe nie posiadają co najmniej 1 dźwigu do transportu pionowego ludzi.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzali, m.in., że:

- w przedkładanych ocenach ryzyka zawodowego nie wykazano, aby jednym z zagadnień były zagadnienia związane z podnoszeniem i przenoszeniem ciężarów - w tym osób.
- łóżka w pokojach pacjentów nie są dostępne z trzech stron, w tym z dwóch dłuższych. Stwierdzano, że odstęp między łóżkami nie umożliwia swobodnego dostępu do pacjentów, nie wynoszą co najmniej 0,7 m, a od ściany zewnętrznej - co najmniej 0,8 m. Stwierdzano, że nie w każdym przypadku modułarna szerokość pokoju łóżkowego umożliwia wprowadzenie każdego łóżka bez konieczności przesuwania innych łóżek

Wg informacji o wypadkach przy pracy w latach 2005-2007, w kontrolowanych zakładach miało miejsce łącznie 41 wypadków przy pracy związanych z obciążeniem układu ruchu.

Jako główną przyczynę trudności w realizacji zadań określonych programami dostosowawczymi, dyrektorzy wskazywali brak środków finansowych. Brak środków finansowych wskazywano także przy wyjaśnieniach dotyczących wyposażenia w sprzęt i urządzenia pomocnicze, w tym wyposażenia w sprzęt pomocniczy typu wózki- wanny, maty ślizgowe, rolki.

Stwierdzanymi nieprawidłowościami są także nieprawidłowości o charakterze organizacyjnym oraz organizacyjno - szkoleniowym. Ich źródłem był m.in. brak wiedzy kierownictwa w tym zakresie.

21. Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych w zakładach eksploatujących maszyny budowlane

Informacje ogólne.

W okresie od 2 lutego do 15 listopada 2008r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 40 kontrole zakładów pracy w zakresie spełnienia wymagań minimalnych w stosunku do użytkowanych maszyn budowlanych. Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę: stanu technicznego 79 maszyn i urządzeń, przygotowania do pracy 110 pracowników, oraz 50 instrukcji bhp przy obsłudze użytkowanych maszyn i urządzeń oraz 48 dokumentów dotyczących rejestracji przeglądów i kontroli maszyn.

Kontrolami objęto 40 zakładów pracy, w których eksploatowano maszyny budowlane, w tym:

- 16 zakładów zatrudniających od 1 do 9 pracujących,
- 18 zakładów zatrudniających od 10 do 49 pracujących,
- 4 zakłady zatrudniające od 50 do 249 pracujących,
- 2 zakłady zatrudniające 250 i więcej pracujących.

Z kontrolowanych 40 zakładów pracy, 30 prowadziło działalność w zakresie budownictwa i w większości byli to pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracujących. Powyższy rozkład doboru zakładów do kontroli wynikał, między innymi, z reakcji inspektorów pracy na doraźnie zauważone lub sygnalizowane nieprawidłowości w zakresie eksploatowanych maszyn budowlanych oraz prowadzonej często równolegle kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów.

Pozostałe podmioty prowadziły główną działalność w zakresie: sprzedaży hurtowej i detalicznej – 3 pracodawców, produkcji wyrobów z drewna i innych surowców niemetalicznych – 3 pracodawców, transport lądowy, transport rurociągowy – 2 pracodawców oraz inną działalność gospodarczą – 2 pracodawców.

W ogólnej liczbie skontrolowanych 40 zakładów pracy użytkowano łącznie: 79 maszyn (poddanych ocenie) w tym:

- 7 maszyn przemysłu budowlanego – w stosunku do 1 maszyny zostały stwierdzone nieprawidłowości,
- 56 maszyn budowlanych – inspektorzy pracy wykryli nieprawidłowości wobec 29 maszyn budowlanych,
- 16 innych maszyn eksploatowanych na placach budów – w stosunku do 4 maszyn zostały ujawnione nieprawidłowości.

W kontrolowanych podmiotach pracę związaną bezpośrednio z użytkowaniem maszyn i urządzeń wykonywało 110 pracujących. W przypadku 23 zatrudnionych osób inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości związane z przygotowaniem pracowników do pracy.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości.

W skontrolowanych zakładach pracy najczęściej nieprawidłowości występowało w zakresie: braku wymaganych kwalifikacji – dotyczy 12 pracujących, oceny ryzyka zawodowego – dotyczy 15 pracujących, wstępnych kontroli maszyn – dotyczy 35 maszyn, okresowych kontroli maszyn – dotyczy 48 maszyn (u 25 kontrolowanych podmiotów), braku lub nieudostępnianiu pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z użytkowaniem maszyn – dotyczy 32 maszyn,

urządzeń ochronnych zabezpieczających pracowników przed dostępem do stref niebezpiecznych – dotyczy 13 maszyn,
braku odpowiednich urządzeń sterowniczych - dotyczy 18 maszyn,
braku oznakowania maszyny do podnoszenia ładunków informacją o dopuszczalnym udźwigu – 9 maszyn.

Stwierdzone nieprawidłowości to w szczególności:

- a) Dopuszczanie do pracy pracowników przy maszynach pozbawionych właściwych urządzeń zabezpieczających świadczy o marginalizacji potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa osobom świadczącym pracę w stosunku do wysuniętego na pierwszy plan wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa w związku z trwającą koniunkturą w budownictwie (w okresie 3 pierwszych kwartałów roku 2008) i wykorzystaniem maszyn, które prawdopodobnie zostałyby przynajmniej w części na trwale wyłączone z eksploatacji.
- b) Dopuszczanie do obsługi maszyn, dla których wymagane jest posiadanie dodatkowych kwalifikacji osób, które nie uzyskały wymaganych uprawnień w tym zakresie, pociągało za sobą nieuzasadnione zwiększenie ryzyka uszczerbku na zdrowiu dla tych osób oraz innych osób wykonujących pracę w pobliżu takich maszyn.
- c) Brak prowadzenia kontroli przed oddaniem maszyn do eksploatacji oraz brak kontroli okresowej tego sprzętu świadczy o niedostatecznej dbałości pracodawców i osób kierujących pracownikami o stan techniczny maszyn przed dopuszczeniem do jego użytkowania jak i w trakcie użytkowania, co umożliwia pracownikom modyfikację tych maszyn oraz uniemożliwia wykrycie powstałych w toku eksploatacji usterek. Powyższe jest potwierdzeniem braku wyobraźni pracodawców i lekceważenia obowiązków wynikających z prawa pracy przez kierowników budów.
- d) Pracodawcy w ramach mylnie pojętej oszczędności, nie wyposażali części eksploatowanych maszyn w urządzenia sterujące odpowiednio oznakowane i realizujące wymóg ponownego uruchomienia maszyny po jej zatrzymaniu, bez względu na przyczynę zatrzymania. Używali często uszkodzonych przełączników, których dalsze stosowanie mogło być przyczyną wypadku, którego skutki zdrowotne poniósłby pracownik, a koszty ekonomiczne poniesione przez pracodawcę znacznie przewyższałyby zaoszczędzone pieniądze.
- e) W 32 przypadkach pracownicy nie mieli dostępu do instrukcji bhp związanej z obsługą użytkowanych maszyn, których opracowanie dla prostej maszyny, którą jest np. betoniarka, trwa krótko i równie niewiele kosztuje, a jej ramy określa dokumentacja techniczno-ruchowa producenta (instrukcja użytkowania producenta).

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa.

Według pracodawców najczęstszymi przyczynami naruszeń przepisów prawa były:

- duża ilość prowadzonych budów w roku 2008 i związany z tym pośpiech i niedobór maszyn głównie budowlanych u pracodawców, jak i w podmiotach zajmujących się ich wynajmem oraz „potrzeba” zastosowania maszyn, które miały być wycofane z eksploatacji,
- niechęć pracodawców do kierowania pracowników na kursy niezbędne do uzyskania uprawnień do obsługi maszyn budowlanych, ze względu na: duże koszty szkolenia i egzaminu, ryzyka odejścia z pracy wykwalifikowanego pracownika do innego podmiotu oraz trudności z dostępem do szkoleń organizowanych według programów i pod patronatem Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego,
- nieznaną aktualne obowiązujących przepisów prawa w tym przepisów w zakresie

minimalnych wymagań w odniesieniu maszyn i urządzeń technicznych – powyższe dotyczy pracodawców, jak i osób pełniących zadania służby bhp,

- konieczność radykalnego podniesienia wynagrodzeń dla pracowników budowlanych ze względu na emigrację zarobkową do państw Unii Europejskiej (dotyczy okresu pierwszych trzech kwartałów 2008r.).

Zdaniem inspektorów pracy, jedną z zasadniczych przyczyn (oprócz wyżej wymienionych) naruszeń prawa przez osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny pracy było realizowanie zadań budowlanych w sposób nastawiony na maksymalny zysk i skrócenie procesu budowy, ze względu kary umowne przewidziane w umowach z inwestorami, lub wykonawcami generalnymi. 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.

Takie nastawienie pracodawców sprawia, że bezpieczeństwo osób wykonujących pracę schodzi na odległy plan i jest postrzegane, jako przeszkoda w rozwijaniu prowadzonej działalności.

Inne podjęte działania prewencyjne.

Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 234 porad technicznych związanych głównie ze stanem technicznym eksploatowanych maszyn, z uwzględnieniem mniej znanych wymagań minimalnych w odniesieniu do tego sprzętu. Inspektorzy pracy w trakcie omawiania wyników kontroli przeprowadzali rozmowy z pracodawcami, kierownikami budów, koordynatorami w zakresie bhp oraz osobami pełniącymi zadania służby bhp podkreślali wagę zagrożeń przytaczając (w sposób ogólny) skutki znanych wypadków przy pracy, mający związek z użytkowaniem sprzętu do tymczasowej pracy na wysokości. Inspektorzy pracy sugerowali pracodawcom i kierownikom budowy szczególnego potraktowania obowiązku dokonywania udokumentowanych wstępnych i okresowych kontroli tego sprzętu oraz zapoznania się w tym zakresie z zapisami zawartymi w posiadanych instrukcjach użytkowania sporządzonych przez producentów (dokumentacji techniczno-ruchowej) maszyn.

Uzyskane efekty.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych wydanych przez inspektorów pracy oraz zastosowania się do wniosków zawartych w wystąpieniach poprawie uległy warunki pracy dla ok. 87 osób wykonujących pracę przy obsłudze maszyn i urządzeń budowlanych, którzy byli zatrudnieni na rzecz kontrolowanych zakładów pracy. Wyeliminowane zostało bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia osób świadczących pracę poprzez:

- zamontowanie lub dokonanie naprawy urządzeń zabezpieczających dostęp do stref niebezpiecznych - dotyczy 13 maszyn,
- dokonanie wymiany lub naprawy urządzeń sterowniczych – dotyczy 18 maszyn,
- uzupełnienie przygotowania zawodowego przez poddanie pracowników: badaniom lekarskim i uzyskanie przez nich orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na wysokości – dotyczy 7 pracowników, szkoleniom w zakresie bhp – 4 pracowników.
- pracodawcy sporządzili, przekazali pracownikom lub uzupełnili instrukcje bhp związane z pracą wykonywaną przy obsłudze maszyn użytkowanych w przemyśle budowlanym – 32 maszyny oraz przeprowadzili udokumentowane wstępne lub okresowe kontrole maszyn,
- zostały naniesione oznakowania w zakresie dopuszczalnego udźwigu maszyn do

podnoszenia ładunków – 9 maszyn

- pracodawcy sporządzili udokumentowaną ocenę ryzyka zawodowego, z którą zostali zapoznani pracownicy – 15 pracowników.

Z analizy dokumentacji pokontrolnych wynika, że:

- najwięcej nieprawidłowości przy użytkowaniu maszyn w przemyśle budowlanym spowodowanych zostało niedbalstwem pracodawców oraz brakiem skutecznego nadzoru nad zatrudnionymi pracownikami,
- usunięcie większości nieprawidłowości stwarzających zagrożenie dla zdrowia i życia osób świadczących pracę nie pociągało za sobą znaczących wydatków finansowych i wyłączenia maszyn z użytkowania lub dłuższego odciążania pracowników od realizacji postawionych im zadań. Wielokrotnie do usunięcia zagrożenia dochodziło w trakcie trwania kontroli, a realizacja decyzji nakazowej sprowadzała się w wielu przypadkach jedynie do zakupu elementu układu sterującego za ok. 150 zł lub wykonania albo odnalezienia brakującej osłony chroniącej przed dostępem do strefy roboczej oraz wydania polecenia usunięcia nieprawidłowości i konsekwentnego sprawdzenia realizacji,
- większość nieprawidłowości dotyczyła stosunkowo prostych maszyn takich jak np: betoniarki, pilarki tarczowe, maszyny do cięcia i wyginania prętów zbrojeniowych, przy obsłudze, których zapewnienie bezpieczeństwa pracowników sprowadzało się do sprawnego działania odpowiedniego układu sterującego i zabezpieczeniu dostępu do strefy roboczej prostą osłoną stałą lub nastawną, mimo to znaczna część skontrolowanych maszyn tego typu wykazywała niedostosowanie do wymagań minimalnych,
- nieprawidłowości stwierdzone w maszynach o bardziej skomplikowanej budowie sprowadzały się głównie do braku właściwego oznakowania dotyczącego informacji o dopuszczalnym udźwigu oraz zakazu stosowania maszyn do podnoszenia ludzi,
- pracodawcy w większości przypadków nie dokonywali trwających najwyżej kilkanaście (ewentualnie kilkadziesiąt) minut kontroli wstępnych i okresowych maszyn oraz nie przeprowadzili wobec 55 maszyn (70% skontrolowanych) przeglądu i oceny maszyn pod względem spełnienia wymagań minimalnych.

Powyższe świadczy również o niewłaściwej realizacji zadań przez osoby wykonujące zadania służby bhp, w zakresie kontroli warunków pracy na budowach oraz informowaniu pracodawców o konieczności wykonywania udokumentowanych kontroli maszyn i dostosowania ich do wymagań minimalnych w razie stwierdzenia nieprawidłowości. Potwierdzeniem lekkomyślności pracodawców i niewłaściwego działania służb bhp (tylko w 4 przypadkach został stwierdzony brak służby bhp) były liczne przypadki nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy: dopuszczanie do pracy pracowników bez wymaganego: szkolenia w zakresie bhp, aktualnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku, wymaganego dokumentu stwierdzającego nabycie wymaganych kwalifikacji (ok. 20%) oraz oceny ryzyka zawodowego (ok. 15%).

22. Nadzór rynku

W 2008r. nadzór rynku realizowany był w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach następujących tematów:

T.05 Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi:

A. Kontrole związane z wydawaniem opinii na wnioski organów celnych,

B. Kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów,

C. W innych przypadkach.

W OIP Gdańsk Inspektorzy Pracy w temacie nr 05 wykonali 19 kontroli - w temacie 05A, 13 - w temacie 05B, 9 - w temacie 05C, podczas których skontrolowali 109 wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono 89, które w różnym względzie nie spełniały wymagań zasadniczych.

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

W nielicznych przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące wad konstrukcyjnych bezpośrednio wpływających na zagrożenie życia.

Przykłady wyrobów, w stosunku do których inspektorzy pracy stwierdzili szczególnie rażące nieprawidłowości.

Przykład 1.

Podczas kontroli w Tczewie inspektor pracy badał okoliczności i przyczyny ciężkiego wypadku przy pracy – którego skutkiem była rana miażdżona lewej ręki, oskalpowanie powierzchni dłoniowej i grzbietowej ręki, uszkodzenie prostowników palców II – IV złamanie III i IV kości śródreżca. Pracodawca użytkuje wyprodukowaną w 2006 r. przez włoską firmę SAGE SRL. Pracownicy włoskiego producenta zamontowali i uruchomili: maszynę do składania i przewijania folii Monofolder Sage-MPA nr seryjny EL 0884. Maszyna została oznakowana znakiem CE. W oryginalnym wykonaniu maszyna nie posiadała osłony wałka ruchomego. Poszkodowany krzykiem wezwał pomocy i jeden z pracowników wyłączył maszynę. Ponieważ wałki były zablokowane, mechanicy zdemontowali wałki. Po około 20 minutach udało im się wybić z łożysk jeden z wałków i uwolnić dłoń poszkodowanego.

W czasie kontroli została wstrzymana (nakazem inspektora pracy) praca przewijarki, do czasu wykonania (w uzgodnieniu z producentem) urządzenia ochronnego zabezpieczającego dostęp do strefy roboczej wałka wielorowkowego i pośredniego oraz zamontowania sprawnie działającego nożnego wyłącznika bezpieczeństwa. Pracodawca w czasie kontroli doprowadził przewijarkę do spełniania wymagań zasadniczych.

Przykład 2.

Dzięki współpracy z urzędami celnymi inspektorzy pracy wydali 42 postanowienia o niespełnianiu wymagań zasadniczych, udaremniające napływ do kraju maszyn, urządzeń nie spełniających wymagań zasadniczych, z krajów poza członkowskich (np. Norwegia, Chiny).

Ocena skuteczności działań.

Inspektorzy pracy przyjęli zasadę przeprowadzania kontroli w czasie, który pozwalał na doprowadzenie do spełnienia wymagań zasadniczych wyrobów. W stosunku do 8 wyrobów (postępowania zakończone), w przypadku, których wykazane były niezgodności z wymaganiami zasadniczymi) działania zakończono na etapie kontroli.

W sytuacjach skomplikowanych wydawane były postanowienia na usunięcie niezgodności w wymaganym terminie.

T.74 Kontrole spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców:**A. Maszyny i urządzenia stosowane w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych.****B. Środki ochrony układu oddechowego.**

W ramach realizacji tematu 74 A, B przeprowadzono ogółem **73** kontroli u pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po 1 maja 2004 r., w tym:

- **36** kontroli u pracodawców, w ramach tematu 74 A;
- **37** kontroli u pracodawców, w ramach tematu 74 B;

Stwierdzone nieprawidłowości.

W trakcie ich realizacji inspektorzy pracy poddali kontroli w poszczególnych tematach:

a. Temat 74 A:

41 wyrobów, wśród których w **6** wyrobach inspektor pracy stwierdził niezgodności.

W **4** przypadkach kontrolowanymi urządzeniami były to tzw. zespoły maszyn (betonownie) składające się z wielu zespolonych w całość, maszyn jednostkowych, często od innych producentów. W tych przypadkach stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie:

- Oznakowania znakiem CE całości – betonowni (zespołu maszyn),
- Prawidłowej instrukcji użytkowania dla całości – betonowni (zespołu maszyn),
- Prawidłowego oznakowania tabliczką znamionową (oznaczenie producenta) całości – betonowni (zespołu maszyn),
- inne niezgodności, tj. nieprawidłowa deklaracja zgodności, czy nieprawidłowości w znakowaniu informacjami dodatkowymi, np. brak oznakowania wyłącznika głównego prądu elektrycznego. Tylko w jednym przypadku stwierdzono brak instrukcji użytkowania w j. polskim mimo faktu, że **5** wyrobów na 6 kontrolowanych (maszyn, urządzeń-maszyn zespolonych), wobec których inspektorzy pracy wykazywali niezgodności z wymaganiami zasadniczymi, wyprodukowano poza granicami Polski. Były to przeważnie wyroby tzw. „markowe”, pochodzące z rynku unijnego.

Zdecydowana większość importerów i przedstawicieli producenta, zajmujących się dystrybucją wyrobów, wobec których stwierdzano niezgodności z wymaganiami zasadniczymi (jak już wcześniej wykazano, dotyczyły najczęściej prostych nieprawidłowości formalnych, dotyczących np.: właściwego sporządzenia deklaracji zgodności, nieprawidłowości w instrukcji użytkowania, braku oznakowania wyrobów lub nietrwałym oznakowaniu - np. właściwymi piktogramami, oznaczeniem producenta, danymi charakterystycznymi maszyny), niezwłocznie podejmowała działania celem usunięcia nieprawidłowości i współdziałała z kontrolującymi je organami wyspecjalizowanymi w sposób, który nie powodował konieczności wszczęcia postępowania i stosowania przez

okręgowego inspektora pracy środków prawnych wynikających z ustawy o systemie oceny zgodności.

W stosunku do dwóch wyrobów (dotyczyło spraw bardziej skomplikowanych) kontrole zostały przekazane do rozpatrzenia wg właściwości terytorialnej, do innych OIP. W jednym przypadku bardziej złożonym, a dotyczącym oznakowania znakiem CE i tabliczką znamionową całego urządzenia-betonowni (zespołu maszyn) czynności w ramach dobrowolnych działań trwały dłużej, ale zakończono je również na etapie kontroli w związku z działaniami dobrowolnymi upoważnionego przedstawiciela.

Dotyczyło to firmy z Sopotu – upoważnionego przedstawiciela niemieckiego producenta. Sprzedawcą, dostawcą i montującym była ww. firma z Sopotu.

Po interwencjach inspektora pracy w konsekwencji dokumenty poprawiono i poprawione dostarczono użytkownikowi, a urządzenie prawidłowo oznakowano (niezgodności usunięto)

b. Temat 74 B:

37 wyrobów, wśród których w 1 wyrobie inspektor pracy stwierdził występujące niezgodności, które dotyczyły:

- niewłaściwego oznaczenia wyrobu – daty produkcji;
- braku oznakowania znakiem CE;
- nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkownika;
- nieprawidłowości związane z wykonaniem wyrobu;

W ocenie Inspektora Pracy, przyczynę stwierdzanych niezgodności stanowiła nieznamość 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.

Realizacja środków prawnych.

a. w ramach realizacji tematu 74 A:

Środki prawne, wydane w związku z prowadzonymi kontrolami wyrobów, były wykonane w 100% przez podmioty wprowadzające do obrotu, do których je kierowano. Dotyczyło to wszystkich 4 przypadków w ramach dobrowolnych działań producentów. W 2 przypadkach ze względu na siedzibę importera powiadomienie o wynikach kontroli, wraz z dokumentacją, przekazano, wg właściwości terytorialnej, do OIP Poznań i OIP Wrocław.

b. w ramach realizacji tematu 74 B:

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono niezgodność z wymaganiami zasadniczymi jednego wyrobu półmaski NEW EURMASK produkcji włoskiej, której importerskim jest firma ze Zgierza. Ze względu na siedzibę importera powiadomienie o wynikach kontroli, wraz z dokumentacją, przekazano, wg. właściwości terytorialnej, do OIP Łódź.

Działania informacyjno-prewencyjne w zakresie nadzoru rynku.

Na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy, w ramach tematu 74 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,

- Udzielaniu odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku”.
- Wskazywaniu publikatorów, czy ukazujących się tematycznych artykułów prasowych;

Podsumowanie i wnioski.

1) Ogółem w OIP Gdańsk Inspektorzy Pracy w temacie 74 A wykonali 36 kontroli, podczas których skontrolowali 41 wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono jedynie 6, które w różnym względzie nie spełniały wymagań zasadniczych. Najczęstszymi nieprawidłowościami były sprawy dotyczące: oznakowania: CE, informacyjnego - szczególnie tabliczki znamionowe; nieprawidłowych deklaracji zgodności; nieprawidłowości dotyczących instrukcji użytkowania. W jednym przypadku (ŚOI) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące wad wykonania samego wyrobu konstrukcyjnych bezpośrednio wpływających na zagrożenie życia, czy śmierci.

W związku z tym można stwierdzić, że wynik taki jest efektem, iż pracodawcy/użytkownicy w większości przypadków zakupili 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.

2) W przypadku kontroli środków ochrony indywidualnej środków ochrony układu oddechowego - inspektorzy pracy wśród 37 skontrolowanych wyrobów stwierdzili niezgodności dotyczące jednego wyrobu produkcji włoskiej sprowadzony do kraju przez importera – firmę ze Zgierza.

23. Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas i drgania mechaniczne

A/ HAŁAS

W ramach realizacji tematu 69A z harmonogramu, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 34 kontrole w 32 zakładach. Najliczniejszą grupę skontrolowanych pracodawców (21) stanowiły zakłady z grupy przetwórstwa przemysłowego. Z zalecanych grup pracodawców skontrolowano podmioty zajmujące się :

- produkcją artykułów spożywczych i napojów – 2
- włókiennictwem – 3
- działalnością wydawniczą – 5
- produkcją wyrobów z pozostałych surowców niemetalicznych /wyroby cementowe/ – 2
- produkcją naczep i przyczep – 1.

Razem skontrolowano 13 podmiotów z ww. grup, co stanowi 40,6% ogółu kontrolowanych. Z pozostałych podmiotów najliczniejsze grupy stanowili pracodawcy zajmujący się: produkcją drewna i wyrobów z drewna, produkcją metalowych wyrobów gotowych za wyjątkiem maszyn i urządzeń, produkcją mebli.

U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 3924 osób, w tym 3850 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. W ramach stosunku pracy u skontrolowanych pracodawców pracę świadczyło 1022 kobiet, 16 młodocianych.

Zagadnienia badane w czasie kontroli

Badania i pomiary hałasu.

W trakcie 34 kontroli stwierdzono, że w 6 zakładach (17,6%) brak było aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych. W dwóch przypadkach inspektor pracy zakończył kontrolę, wydając nakaz wykonania pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych /kontrolę nr 03102K028/2008 oraz 03102K028/2008/. Realizację tematu kontynuował po wykonaniu w zakładzie badań. W pozostałych 4 przypadkach pomimo braku badań kontrole były kontynuowane. W tym czasie w zakładzie badania i pomiary czynników szkodliwych i uciążliwych /pomiary hałasu/ wykonało akredytowane Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy PIP w Gdyni.

Badania i pomiary we wszystkich kontrolowanych zakładach wykonały laboratoria posiadające stosowne akredytacje.

Działania techniczno-organizacyjne obniżające poziom ekspozycji na hałas.

W Przedsiębiorstwie Produkcyjno – Handlowo - Usługowym w Gdyni (kontrola 03117K037/2008), inspektor pracy stwierdził, że pracownicy pracowali w narażeniu na hałas bez ochronników słuchu.

Inspektor pracy zlecił wykonanie na stanowiskach pracy badania i pomiary hałasu Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy PIP w Gdyni. W trakcie badań i pomiarów w dniu 18.10.2008r. laboratorium to stwierdziło, że poziom ekspozycji na hałas $L_{Ex,8h}$ w odniesieniu do 8 godzinnego dnia pracy na 7 stanowiskach pracy w tartaku przekroczył dopuszczalną wartość normatywu higienicznego i wahał się w granicach od 85,9 do 95,0 dB, co stanowi od 1,73 do 10,0 krotności NDN.

Pracodawca podjął działania zmierzające do ograniczenia oddziaływania hałasu na pracowników w ten sposób, że wyeliminował pracę urządzeń emitujących najwięcej hałasu i zastąpił je nowymi, cichszymi urządzeniami.

W dniu 26.11.2008r. pracodawca zlecił specjalistycznemu laboratorium ponowne badania i pomiary hałasu na stanowiskach pracy. W trakcie ponownych badań, stwierdzono poziom ekspozycji na hałas $L_{Ex,8h}$ w odniesieniu do 8 godzinnego dnia pracy na 7 stanowiskach pracy w tartaku, który wahał się w granicach od 0,4 do 3,2 krotności NDN.

Wskutek podjętych działań pracownicy zostali wyposażeni w ochronniki słuchu Hellberg Mark 10 i Peltor Optima III posiadające atest CIOP.

Program działań organizacyjno technicznych.

Tylko w 41,6% zakładów pracodawcy posiadali opracowany program działań organizacyjno-technicznych, mający na celu ograniczenie oddziaływania hałasu na pracownika w środowisku pracy. Pracodawcy często informowali inspektora pracy o podejmowanych działaniach, jednakże nie posiadali sformalizowanego programu w formie pisemnej.

Środki ochrony osobistej.

Pracodawcy dostarczają pracownikom środki ochrony osobistej słuchu po przekroczeniu progów działania hałasu. Nieprawidłowości dotyczyły ok. 10% pracodawców i 10% pracowników.

Jednakże aż 30% pracodawców nie poinformowało pracowników o sposobie używania środków ochrony indywidualnej słuchu.

Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dopuszczanie do pracy pracowników pracujących w narażeniu na hałas, nie posiadających odpowiednich szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub niewłaściwe ich przeprowadzenie stwierdzono łącznie u 2 pracodawców w odniesieniu do 3 pracowników.

Oprócz braku szkoleń, w dziedzinie szkoleń stwierdzono inne nieprawidłowości, np. dotyczące braku programów szkoleń. Często występującą nieprawidłowością było nieumieszczanie w programach szkoleń informacji o zagrożeniach czynnikami fizycznymi, w tym hałasem.

Instruktaż ogólny i stanowiskowy

Nie stwierdzono zatrudniania pracowników w narażeniu na hałas bez przeszkolenia bhp w zakresie instruktażu ogólnego i stanowiskowego.

Szkolenia okresowe pracowników

Brak aktualnych szkoleń okresowych pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono u 2 pracodawców, co dotyczyło 3 pracowników.

Szkolenia okresowe pracodawców

W grupie kontrolowanych pracodawców tylko jeden (3,1% ogółu kontrolowanych) nie posiadał aktualnego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców.

Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy wydali 16 decyzji dotyczących szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego 37% dotyczyło nieprawidłowości w programach szkoleń.

Badania lekarskie

Nieprawidłowości w zakresie profilaktycznych badań lekarskich polegające na dopuszczaniu do pracy pracowników bez wstępnych lub okresowych badań lekarskich, jak również na nieterminowym kierowaniu pracowników na profilaktyczne badania lekarskie, stwierdzono łącznie u 2 kontrolowanych pracodawców i dotyczyły 4 pracowników.

Pracodawcy nie dopełniali obowiązku skierowania pracowników na wstępne badania lekarskie przed dopuszczeniem pracowników do pracy, bądź czynili to ze znacznym opóźnieniem.

U 6 pracodawców stwierdzono nieprzekazywanie lekarzowi informacji o warunkach pracy, w tym informacji o występującym hałasie. Dotyczyło to 51 pracowników pracujących w narażeniu na hałas.

Czas pracy

Nieprawidłowości związane z czasem pracy stwierdzono u 3 pracodawców.

Najpoważniejsze nieprawidłowości w zakresie czasu pracy miały miejsce w przedsiębiorstwie w Pruszczu Gd. (kontrola nr 03209-K001/2008), gdzie inspektor pracy stwierdził, że w okresie wrzesień – grudzień 2007r. 19 pracowników wykonywało pracę w warunkach przekroczenia NDN hałasu w godzinach nadliczbowych, w wyniku przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy.

Ocena ryzyka zawodowego

Kontrolowani pracodawcy należą do grupy podmiotów, dla których ryzyko zawodowe, w związku z występującymi zagrożeniami /występującym hałasem/, jest znaczne. Zazwyczaj praca na urządzeniach emitujących hałas wiąże się z innymi licznymi zagrożeniami.

Wszyscy pracodawcy dokonali oceny ryzyka zawodowego. Stwierdzono, że tylko u 1 pracodawcy nie dokonano oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach, na których występuje hałas. W 20 zakładach w sposób nieprawidłowy dokonano oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy.

Nieprawidłowości w ocenie ryzyka zawodowego wynikały z nieuwzględniania w ocenie zmian w ogólnych przepisach bhp w § 39a, w szczególności:

- 1) opisu ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:
 - a) stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,
 - b) wykonywanych zadań,
 - c) występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
 - d) stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
 - e) osób pracujących na tym stanowisku;
- 2) wyników przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- 3) daty przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny oraz zapisów wynikających z § 4 ust. 1 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne.

O niezrozumieniu i niedocenianiu przez pracodawców roli oceny ryzyka zawodowego w procesie ograniczania występujących w procesach technologicznych zagrożeń, świadczy liczba pracodawców, którzy pomimo dokonania oceny nie zapoznali z nią pracowników. W kontrolowanej grupie 32 pracodawców 12,5% z nich (tj. 4 pracodawców) nie poinformowało pracowników o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą.

W sumie 44 pracowników nie poinformowano o ryzyku zawodowym występującym na stanowisku pracy.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami związanymi z dokumentowaniem oceny ryzyka zawodowego, inspektorzy pracy wydali 20 decyzji dotyczących łącznie 376 pracowników. Ponadto skierowali 6 wniosków, które dotyczyły 326 pracowników.

Maszyny i urządzenia techniczne

W zakresie realizacji tematu 69A wydano 2 decyzje nakazowe, które dotyczyły braku okresowych przeglądów eksploatowanych maszyn.

Choroby zawodowe i podejrzenie o choroby zawodowe

W kontrolowanych zakładach nie stwierdzono choroby zawodowej ani podejrzenia o chorobę zawodową związaną z narażeniem na hałas.

Ocena funkcjonowania rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne.

Zarówno pracodawcy, jak i służba bhp w kontrolowanych zakładach wykazała się niedostateczną znajomością rozporządzenia :

- a) zapisy dotyczące oceny ryzyka zawodowego (§ 4):

- aż w 20 zakładach (62%), gdzie dokonano oceny ryzyka zawodowego, nie uwzględniono m. in. opisu poziomu i czasu trwania narażenia na hałas, stosowanych środków ochrony indywidualnej,
- w 4 przypadkach nie poinformowano 44 pracowników narażonych na hałas o ryzyku związanym z wykonywaną pracą.

b) programy działań organizacyjno technicznych (§ 5 ust. 2)

Na 24 zakłady, które powinny posiadać opracowane programy działań organizacyjno-technicznych, aż 14 zakładów (58%) nie posiadało opracowanych takich programów.

c) oznakowanie znakami bezpieczeństwa miejsc pracy (§ 7)

Pracodawcy w niedostateczny i niewłaściwy sposób oznaczają miejsca i maszyny będące źródłem hałasu. Inspektorzy wydali 6 decyzji nakazowych, dotyczących oznakowania miejsc i stref występowania hałasu.

d) informowanie i szkolenia w zakresie hałasu (§ 10)

Pracownicy są niedostatecznie poinformowani o zagrożeniach i skutkach działania pracy w narażeniu na hałas. Nieprawidłowo przeprowadzane szkolenia wstępne bhp oraz niewłaściwe opracowanie ryzyka zawodowego powodują tym samym, że niewłaściwa jest informacja przekazywana pracownikom o zagrożeniach spowodowanych hałasem.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli

28 podmiotów posiadało obowiązek dokonywania zgłoszenia informacji do ZUS w zakresie ubezpieczenia wypadkowego (DRUK ZUS IWA).

W trakcie kontroli stwierdzono 2 przypadki pracodawców, którzy nieprawidłowo zgłosili do ZUS informacje o liczbie zatrudnionych pracowników w warunkach zagrożenia.

W druku ZUS IWA w dziale IV: Zestawienia danych do ustalenia kategorii ryzyka dla płatnika w punkcie 04: Liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia – nie zgłoszono w sumie 64 pracowników.

Inspektorzy pracy powiadomili ZUS o stwierdzonych nieprawidłowościach

Środki prawne, zastosowane w czasie kontroli

W grupie kodów klasyfikacji wskazanych w wytycznych do realizacji tematu T69A inspektorzy pracy zastosowali:

- 117 decyzji, w tym 11 decyzji ustnych; 7 decyzji dotyczył skierowania do innych prac 9 osób;
- 33 wniosków w wystąpieniach;
- 3 mandaty na kwotę 4300 zł;
- 2 środki wychowawcze.

Podsumowanie - efekty i wnioski wynikające z realizacji tematu 69A Hałas

1. Na dzień opracowywania tematu, pracodawcy wykonali 102 decyzje nakazowe spośród 117 wydanych oraz 26 wniosków z wystąpień zawierających 33 wnioski.

Realizacja przez pracodawców wydanych przez inspektorów pracy decyzji nakazowych (87,2%) oraz uwag i wniosków wydanych w czasie kontroli (78,8%), na dzień sporządzania sprawozdania można uznać na zadowalającą, ze względu na fakt, że 4 kontrole wykonano na przełomie listopada i grudnia 2008 i termin realizacji decyzji oraz odpowiedzi na uwagi i wnioski zawarte w wystąpieniu jeszcze nie upłynął.

Wskazane byłoby kontynuowanie tematu związanego z zagrożeniem hałasem w połączeniu z oceną ryzyka zawodowego.

Najczęstszą nieprawidłowością w czasie przeprowadzanych kontroli był brak bieżących informacji w ryzyku zawodowym na temat wielkości występującego hałasu na stanowiskach pracy.

2. Możliwość przeprowadzania kontroli wraz z Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy PIP w Gdyni pozwoliło inspektorom pracy już w trakcie kontroli dokonać jednoznacznej oceny warunków środowiska pracy w zakładzie, a tym samym podejmować szybkie i adekwatne do zaistniałej sytuacji decyzje. Wspólna kontrola z Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy PIP pozwalała inspektorowi samemu wyznaczyć stanowiska, jak i prace, przy których wymagane było zbadanie poziomu hałasu.

Wskazane byłoby ustalenie obowiązku konsultowania przez pracodawcę z inspektorem pracy zakresu i stanowisk pracy na których należałoby przeprowadzać badania i pomiary czynników szkodliwych.

B/ DRGANIA MECHANICZNE

W ramach realizacji tematu 69B na terenie działania województwa pomorskiego przeprowadzono 6 kontroli w 6 zakładach. U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 846 osób, w tym 841 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. W ramach stosunku pracy u skontrolowanych pracodawców pracę świadczyło 127 kobiet, 0 młodocianych.

Zagadnienia badane w czasie kontroli

W trakcie 6 kontroli w stwierdzono, że badania i pomiary we wszystkich kontrolowanych zakładach wykonały laboratoria posiadające stosowne akredytacje.

Tylko w 1 przypadku stwierdzono przekroczenia wartości NDN dla drgań mechanicznych tj.: na 1 stanowisku w firmie w Lęborku – na stanowisku zbijania palet wartość sumy wektorowej wynosiła: 3,261 m/s², co stanowiło 1,16 krotności NDN drgań mechanicznych oddziałujących na kończyny górne.

Na 3 pracodawców zobowiązanych do sporządzenia programów działań techniczno organizacyjnych żaden pracodawca nie dopełnił tego obowiązku, nawet ww. pracodawca u którego stwierdzono przekroczenia NDN dla drgań mechanicznych.

U jednego pracodawcy 2 pracowników zatrudnionych w narażeniu na drgania mechaniczne nie posiadało aktualnego szkolenia wstępnego bhp i okresowe bhp.

W zakresie profilaktycznych badań lekarskich stwierdzono, iż w firmie w Kosakowie, pracownik wykonujący pracę w narażeniu na drgania mechaniczne – nie posiadał orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy.

Kontrolowani pracodawcy należą do grupy podmiotów, dla których ryzyko zawodowe, w związku z występującymi zagrożeniami na drgania mechaniczne, jest znaczne. Zazwyczaj praca na urządzeniach emitujących drgania mechaniczne wiąże się z narażeniem na hałas. Wszyscy pracodawcy dokonali oceny ryzyka zawodowego. Stwierdzono, że pracodawcy nie dokonali oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach, na których występują zagrożenia na drgania mechaniczne. W 3 zakładach, w sposób nieprawidłowy dokonano oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. W sumie 50% zakładów wystąpiły nieprawidłowości podczas dokonywania oceny ryzyka na stanowiskach, na których występują zagrożenia na drgania mechaniczne.

Ocena funkcjonowania rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne.

Zarówno pracodawcy jak i służba bhp w kontrolowanych zakładach wykazała się słabą znajomością rozporządzenia :

a) Zapisy dotyczące oceny ryzyka zawodowego (§ 4).

W 75% zakładach wystąpiły nieprawidłowości podczas dokonywania oceny ryzyka na stanowiskach na których występują zagrożenia na drgania mechaniczne. W ocenie ryzyka zawodowego nie uwzględniono m. in. opisu poziomu i czasu trwania narażenia na drgania mechaniczne, stosowanych środków ochrony indywidualnej,

b) Programy działania organizacyjno technicznych (§ 5 ust. 2).

Na 3 pracodawców zobowiązanych do sporządzenia programów działań techniczno-organizacyjnych, żaden pracodawca dopełnił tego obowiązku /100%/.

c) Progi działania (§ 8).

Pracodawcy posiadają nikłą wiedzę i nie podejmują działań wynikających z przekroczenia progów działania w przypadkach występowania narażenia na drgania mechaniczne.

d) Informowanie i szkolenia w zakresie narażeniu na drgania mechaniczne (§ 10).

Pracownicy są niedostatecznie poinformowani o zagrożeniach i skutkach działania pracy w narażeniu na drgania mechaniczne. Niewłaściwe opracowanie ryzyka zawodowego a tym samym niewłaściwa jest informacja przekazywana pracownikom o zagrożeniach spowodowanych drganiami mechanicznymi.

W czasie realizacji tematu 69B inspektorzy pracy wydali 10 decyzji nakazowych. Decyzje dotyczyły 88 pracowników.

W czasie kontroli inspektorzy pracy skierowali 2 wystąpienia, zawierające 4 wnioski, które dotyczyły 52 pracowników.

Podsumowanie i wnioski

Najważniejszym efektem uzyskanym w czasie kontroli było zapoznanie pracodawców zagadnieniami zawartymi w rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne oraz zmianami w ogólnych przepisach bhp w zakresie dokumentowania ryzyka zawodowego.

Kontrole wykazały bardzo słabą znajomość pracodawców odnośnie przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (szczególnie słaba znajomość przepisów o narażeniu na drgania mechaniczne).

Słabe rozpoznanie przez pracodawców występowania w swoich zakładach występowania zagrożenia na drgania mechaniczne powodowało brak pomiarów powyższego czynnika. Mała ilość przeprowadzonych kontroli w tym zakresie nie pozwala na jednoznaczną ocenę problemu drgań mechanicznych w zakładach.

Wskazane byłoby kontynuowanie kontroli zagadnień związanych z wykonywaniem prac w narażeniu na drgania mechaniczne, w połączeniu z oceną ryzyka zawodowego oraz szeroką akcją informacyjną.

24. Warunki pracy w zakładach przemysłu piekarniczego

W ramach realizacji tematu 58 w roku 2008 przeprowadzono 20 kontroli zakładów przemysłu piekarniczego.

Łączna liczba osób zatrudnionych w kontrolowanych zakładach wyniosła:

- a) 578 pracujących
- b) 554 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym:
 - 253 kobiet,
 - 83 pracowników młodocianych
 - 9 niepełnosprawnych.

Analiza nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach pracy, przykłady rażących naruszeń prawa.

Większość kontrolowanych pracodawców nie przestrzega przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy.

Poniższe dane obrazują skalę stwierdzonych nieprawidłowości w odniesieniu do 20 skontrolowanych zakładów pracy branży piekarniczej:

- 45% pracodawców niewłaściwie zorganizowało zaplecze socjalno-sanitarne,
- 35% zakładów stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy był niewłaściwy,
- 35% pracodawców nie dopełniło obowiązku związanego z prawidłową oceną ryzyka zawodowego występującego podczas wykonywania pracy (na stanowisku pracy),
- 35% pracodawców naruszyło przepisy oraz zasady bezpiecznej eksploatacji instalacji, urządzeń elektrycznych,
- 25% pracodawców nie dopełniło obowiązku zapewnienia pracownikom wymaganych szkoleń bhp,
- 25% zakładów naruszyło przepisy dot. pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy,
- 20% pracodawców nie było uczestnikami szkoleń dla pracodawców,
- 20% pracodawców nie zapewniło właściwych dróg komunikacyjnych, transportowych,
- 15% pracodawców dopuszczało do wykonywania pracy pracowników bez aktualnych wymaganych badań lekarskich,
- 15% zakładów nie posiadało właściwej wymiany powietrza – wentylacji,
- 15% pracodawców nie zapewniło w zakładzie prawidłowej temperatury w pomieszczeniach pracy i w pomieszczeniach sanitarnych,
- 10% pracodawców naruszyło przepisy dotyczące odzieży, obuwia roboczego,
- 10% pracodawców nie zorganizowało, w sposób właściwy, stanowisk pracy.

W 6 zakładach na 20 skontrolowanych, stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy, przykładowo:

- 10% pracodawców naruszyło przepisy dotyczące określania systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy, długości okresu rozliczeniowego
- 15% pracodawców nieprawidłowo prowadziło ewidencję czasu pracy
- 5% pracodawców zatrudniało pracowników w wymiarze czasu pracy będącym przekroczeniem normy dobowej lub przedłużonego dobowego wymiaru
- 5% pracodawców zatrudniało pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy będącym przekroczeniem przeciętnej normy tygodniowej

- 10% pracodawców nie zapewniło pracownikom dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym
- 5% pracodawców nie ustaliło w umowie o pracę liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia
- 5% pracodawców nie przestrzegało przepisów dotyczących pory nocnej
- 5% pracodawców nie przestrzegało przepisów dot. udzielania czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę (bez wniosku pracownika, wypłata należnego świadczenia).

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

W ocenie kontrolowanych najczęstsze przyczyny nieprzestrzegania przepisów prawa pracy:

- konkurencja na rynku branży piekarniczej, która ustala zaniżone ceny wyrobów gotowych, co w istotnym stopniu ogranicza możliwości rozwoju i modernizacji zakładu oraz ogranicza możliwości zwiększenia pracownikom wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Większość pracodawców wyraża chęć wymiany „parku maszynowego”, rozbudowy zakładu, wprowadzenia nowych technologii produkcyjnych - jednak brak środków finansowych uniemożliwia rozwój firmy w tym zakresie,
- rynek pracy - brak pracowników chętnych do ciężkiej pracy, brak osób młodych, chętnych do nauki zawodu,
- częste zmiany obowiązujących przepisów prawa pracy oraz innych (w szczególności przepisów skarbowych).

W ocenie inspektorów pracy czynniki wpływające na stan bhp (brak przestrzegania przepisów) to:

- „starzenie się” parku maszynowego,
- tolerowanie występujących zagrożeń,
- mała świadomość istniejących zagrożeń,
- „przekładanie na później” remontów obiektów, remontów parku maszynowego.

Stan realizacji wydanych w wyniku kontroli środków prawnych

W wyniku kontroli 20 zakładów branży piekarniczej (T58) wydano:

- 157 decyzji nakazowych
 - 1 decyzja nakazowa wstrzymująca pracę,
 - 25 decyzji nakazowych z rygorem natychmiastowej wykonalności,
 - 15 decyzji nakazowych ustnych zrealizowanych podczas trwania kontroli,
 - 116 decyzji nakazowych terminowych
- 10 wystąpień zawierających 27 wniosków pokontrolnych.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracowniczym, inspektorzy pracy:

- skierowali 2 wnioski o ukaranie do sądu grodzkiego w związku z dopuszczeniem do pracy pracownika bez „górnej” części ubrania roboczego, brakiem wykonania pomiarów instalacji elektrycznej, brakiem wykonania pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, dopuszczania do wykonywania pracy bez badań lekarskich,
- nałożyli na 3 pracodawców mandaty karne na łączną kwotę 3.000 zł w związku z brakiem szkoleń w dziedzinie bhp, dopuszczaniem do pracy bez badań lekarskich,

- zastosowali wobec 3 pracodawców, na podstawie art. 41 kodeksu wykroczeń, środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i dokonanych ustaleń skierowano pisma do innych organów kontrolnych:

- UDT- 1 pismo
- UKS- 1 pismo
- ZUS – 1 pismo.

Uzyskane efekty kontroli

Efekty z przeprowadzonych kontroli, występowały już w trakcie kontroli w wyniku realizacji przez pracodawców decyzji ustnych. Ponadto udzielono inspektorom pracy pisemnych informacji na temat realizacji 95 decyzji nakazowych (67% wydanych decyzji pisemnych) oraz 17 wniosków zawartych w wystąpieniu (63% skierowanych wniosków). Pozostałe decyzje nakazowe są w trakcie realizacji (11 decyzji) lub pracodawcy nie udzielili informacji w przedmiotowej sprawie.

Realizacja decyzji nakazowych, wniosków zawartych w wystąpieniu wpłynęła w sposób istotny na poprawę warunków pracy w zakładach branży piekarniczej:

- przeprowadzono remonty budowlane pomieszczeń pracy (realizacja 8 decyzji), oznakowano miejsca niebezpieczne (realizacja 6 decyzji), zlikwidowano ubytki w podłożu (realizacja 6 decyzji),
- przeprowadzono remonty budowlane pomieszczeń szatni (realizacja 3 decyzji), zapewniono miejsca siedzące w pomieszczeniu socjalnym (realizacja 4 decyzji), zapewniono środki higieny osobistej w umywalni pracowniczej (realizacja 1 decyzji), ułożono podkładki izolujące w pomieszczeniu prysznic (2 decyzje), dokonano wymiany uszkodzonych elementów wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (realizacja 5 decyzji nakazowych),
- wykonano odciąg miejscowy przy stanowisku pracy (realizacja 1 decyzji), zapewniono wymianę powietrza w pomieszczeniach pracy (realizacja 2 decyzji), zapewniono wymianę powietrza w pomieszczeniu sanitarnym (realizacja 1 decyzji), wykonano pomiary oświetlenia (realizacja 2 decyzji), zapewniono odpowiednią temperaturą w pomieszczeniach pracy i pomieszczeniach sanitarnych (realizacja 4 decyzji),
- oznakowano krawędzie rampy załadunkowej oraz krawędzie schodów (realizacja 5 decyzji), oznakowano drogi i wyjścia ewakuacyjne (realizacja 1 decyzji), oznakowano kierunki przepływu czynnika grzewczego przy piecu piekarniczym (realizacja 1 decyzji), ustalono wykazy prac szczególnie niebezpiecznych (realizacja 2 decyzji), dokonano prawidłowej organizacji stanowisk pracy (realizacja 2 decyzji),
- dokonano odnowy malarskiej obudowy urządzeń technicznych (realizacja 3 decyzji nakazowych), odłączono od zasilania elektrycznego niesprawne urządzenie techniczne (realizacja 1 decyzji), dokonano naprawy urządzeń technicznych (realizacja 3 decyzji), zapewniono możliwość prawidłowego odczytu manometru- wskazania czynnika grzewczego (realizacja 2 decyzji), założono wyłączniki zatrzymania awaryjnego przy urządzeniach technicznych (realizacja 3 decyzji), odtworzono dokumentację techniczno-ruchową urządzenia (realizacja 1 decyzji),
- wykonano pomiary instalacji elektrycznej (realizacja 3 decyzji), usunięto przewód elektryczny z drogi transportowej (realizacja 1 decyzji), umocowano gniazda wtykowe (realizacja 2 decyzji), założono osłony na rozgałęźnikach instalacji elektrycznej (realizacja 2 decyzji nakazowych), dokonano wymiany uszkodzonych opraw

oświetleniowych (realizacja 2 decyzji), zabezpieczono rozdzielnicę elektryczną przed dostępem osób nieuprawnionych (1 decyzja),

- ustalono zasady transportu wewnątrzzakładowego (realizacja 2 decyzji), założono środek ochrony zbiorowej w ciągu komunikacyjnych chroniący przed upadkiem w strefę pracy urządzeń technicznych (realizacja 1 decyzji),
- ustalono zasady magazynowania i składowania materiałów produkcyjnych i wyrobów gotowych (realizacja 5 decyzji), określono i oznakowano dopuszczalne obciążalności regałów oraz podłóg (realizacja 2 decyzji).
- wykonano pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy (realizacja 2 decyzji), uzupełniono wpisy w rejestrze czynników szkodliwych (2 decyzje), wytypowano czynniki szkodliwe- celem wykonania pomiarów środowiska pracy (realizacja 2 decyzji),
- uwzględniono, w ocenie ryzyka zawodowego, zagrożenia występujące podczas wykonywania pracy (realizacja 5 decyzji), udokumentowano ocenę ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy (realizacja 2 decyzji), opracowano instrukcję pierwszej pomocy (realizacja 2 decyzji), przekazano pracownikom informację o ryzyku zawodowym (realizacja 2 decyzji), dostarczono jednemu pracownikowi obuwiu robocze (realizacja 1 decyzji), poinformowano pracowników o wynikach pomiarów środowiska pracy, zorganizowano w zakładzie punkt pierwszej pomocy- apteczkę (realizacja 1 decyzji), ustalono tabelę norm przydziału odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej (realizacja 1 decyzji).

Ponadto realizacja decyzji nakazowych dotyczących szkoleń bhp (okresowych pracodawcy, okresowych pracowników, wstępnych) z pewnością wpłynęła na wzrost świadomości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy osób dopuszczających do pracy oraz pracowników.

Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone kontrole w zakładach przemysłu piekarniczego na terenie województwa pomorskiego skutkowały poprawą warunków pracy dla zatrudnionych pracowników.

Wielu pracodawców wskazywało na problem niemożności zatrudniania pracowników młodocianych w porze nocnej, co nie pozwala na pełne przygotowanie ich do wykonywania pracy w przyszłości (produkcja np. pieczywa odbywa się, w większości zakładów, w porze nocnej).

Spora liczba stwierdzonych nieprawidłowości wynikała z braku znajomości przepisów lub błędnej interpretacji prawa pracy. Porady prawne udzielone podczas kontroli, realizacja zaleceń pokontrolnych (nakazów, wystąpień) przekładały się na wzrost świadomości technicznej pracodawców i pracowników oraz skutkowały poprawą stanu bhp.

Analizując wyniki przeprowadzonych kontroli oraz uwzględniając fakt minimalizacji nakładów finansowych ponoszonych przez pracodawców na poprawę warunków pracy, należy stwierdzić, iż działania kontrolne powinny być kontynuowane w przyszłości.

25. Ergonomiczne czynniki ryzyka (praca powtarzalna i postawa przy pracy) przy produkcji art. motoryzacyjnych oraz sprzętu AGD/RTV

W roku 2008 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk przeprowadzono kontrole w 10 zakładach zatrudniających łącznie 2088 pracowników (w tym 42 zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych). Kontrolą objęto 69 stanowisk montażu, na których zatrudniono ogółem 105 osób (w tym 12 w ramach umowy cywilnoprawnej). W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 12 decyzje nakazowe i skierowali 39 wniosków w wystąpieniach.

Przeprowadzona kontrola prac montażowych wykazała, że warunki pracy osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy nie różniły się od warunków zapewnionych pracownikom kontrolowanych zakładów (dotyczy 2 kontrolowanych zakładów).

Ocena ryzyka zawodowego.

Stwierdzone przypadki nieprzeprowadzenia udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego dla prac montażowych (dwa zakłady) wynikały z braku wyodrębnienia tego stanowiska z ogólnego zakresu prac wykonywanych przez pracowników (np. w sytuacji, gdy czynności montażu wykonywał pracownik zatrudniony na stanowisku operatora obrabiarek). Prace montażowe wykonywane przez pracownika jedynie zasygnalizowano w ocenie ryzyka zawodowego, z jaką zapoznano zatrudnionych.

W czterech spośród kontrolowanych zakładów przeprowadzone oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy na stanowiskach montażu, nie uwzględniały zagrożeń wynikających z powtarzalności pracy. Opracowane oceny nie zawierały też pełnej informacji wymaganej przepisem §39a ust. 3 rozporządzenia MP i PS w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy tzn.:

- opisów ocenianego stanowiska pracy (z uwzględnieniem pozycji przy pracy),
- stosowanych narzędzi i materiałów,
- wykonywanych zadań,
- występujących na stanowisku czynników szkodliwych i uciążliwych,
- stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Działania podejmowane przez pracodawców dla ograniczenia ergonomicznych czynników ryzyka zawodowego (organizacji stanowisk i wykonywania pracy z uwzględnieniem wymagań ergonomii).

W żadnym z kontrolowanych zakładów kontrolujący nie odnotowali szczególnych działań na rzecz organizacji stanowisk montażu i wykonywania pracy z uwzględnieniem wymagań ergonomii. Obserwowana poprawa warunków pracy w tym zakresie wynika głównie z poprawy, jakości zakupionego dostępnego na rynku wyposażenia tych stanowisk (stoły siedziska), które obligatoryjnie pozwala na regulacje umożliwiające dopasowanie stanowiska do anatomii pracownika. Kontrolujący inspektorzy, jako pozytywne działanie pracodawców przyjęli ich stosunek do prowadzonych kontroli. Praktycznie w każdym przypadku spotkała się ona z ich pozytywnym zainteresowaniem, a w części kontroli wręcz z niewymuszoną pomocą w jej przeprowadzeniu, co pozwala sądzić, że problemy poruszone w trakcie ich prowadzenia zostaną właściwie dostrzeżone, wpływając na poprawę warunków pracy pracowników zatrudnionych przy montażu.

Podstawowe nieprawidłowości przy organizacji stanowisk pracy i wykonywaniu pracy w aspekcie wymagań ergonomii.

Produkcja artykułów motoryzacyjnych.

Stwierdzone nieprawidłowości w dostosowaniu stanowisk pracy do wymogów ergonomii dotyczyły głównie zastosowania siedzisk pozbawionych możliwości regulacji lub braku oparcia, niewłaściwej wysokości blatów roboczych (dwa zakłady), braku podnóżków na stanowiskach montażu elektrycznego (jeden zakład), a także dwa przypadki prowizorycznego zorganizowania stanowiska, w których pracownik nie miał jakiegokolwiek możliwości przyjęcia prawidłowej postawy przy pracy (brak możliwości dosunięcia siedziska do blatu roboczego – stwierdzono to w dwóch zakładach).

Produkcja sprzętu AGD/RTV

Stwierdzone nieprawidłowości w dostosowaniu stanowisk pracy do wymogów ergonomii dotyczyły głównie braku podnóżków na stanowiskach montażu elektrycznego i elektronicznego (problem wystąpił w każdym z kontrolowanych zakładów), braku możliwości regulacji oparcia i wysokości siedziska (problem dotyczył 3 kontrolowanych zakładów), braku zabezpieczenia elastycznymi nakładkami blatów roboczych w przypadku, gdy zatrudniony pracownik z uwagi na rodzaj wykonywanych czynności opiera przedramiona na jego krawędzi (np. lutowanie), niewłaściwa wysokość stołu roboczego wymuszająca schylenie się pracownika, który wykonuje pracę w pozycji stojącej (dotyczy jednego zakładu).

W jednym przypadku stwierdzono zorganizowanie stanowiska pracy na linii produkcyjnej, gdzie pracownik je obsługujący posiadał znaczne ograniczenie możliwości poruszania się, wciśnięty pomiędzy linię a pomost zapewniający możliwość komunikacji (linia produkcji dekodera – „ASSEL” sp. z o.o.)

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy.

Zdaniem inspektorów pracy przeprowadzających kontrole, podstawowymi przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- niedostateczna wiedza na temat ergonomii pracy osób kierujących zakładami, jak i brak właściwego przygotowania zakładowych służb bhp w tym zakresie,
- brak właściwego nadzoru nad sposobem realizacji pracy w zakładzie, tolerowaniem odstępstw od zasad ergonomii – przyjmowania nieprawidłowej pozycji przy pracy przez służby zakładu pracy,
- szybki wzrostem ilości realizowanych zamówień (do III kwartału 2008r.), co wielokrotnie skutkowało powstawaniem stanowisk pracy przygotowywanych w pośpiechu pod konkretne zadanie.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości w ocenie pracodawców.

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od pracodawców podstawowymi przyczynami powstałych nieprawidłowości były:

- wymuszony zamówieniami pośpiech przy organizacji stanowisk pracy,
- brak środków finansowych na modernizację stanowisk pracy (dotyczy mniejszych zakładów),
- brak świadomości pracowników dotyczącej skutków zdrowotnych nieprzyjmowania prawidłowej postawy przy pracy także w sytuacji, gdy otrzymali sprzęt umożliwiający dostosowanie stanowiska do swoich potrzeb (np. z powodu nawyków wyniesionych z domu).

Współpraca pracodawców ze służbą medycyny pracy.

W trakcie prowadzonej kontroli stwierdzono jedynie jeden przypadek zatrudniania pracownika na stanowiskach montażu bez aktualnego orzeczenia lekarskiego z badań profilaktycznych. Jednocześnie stwierdzono dla większości zakładów brak informacji o zagrożeniach związanych z wykonywaniem pracy powtarzalnej w wydawanych pracownikom skierowaniach na badania profilaktyczne. Stwierdzone nieprawidłowości wynikały głównie z nieświadomości istniejących zagrożeń przy tego rodzaju pracach przez służby kadrowe zakładu pracy lub złej współpracy z zakładową służbą medycyny pracy (brak uczestnictwa lekarza sprawującego opiekę w ocenie zagrożeń występujących na stanowisku), jak też nieprawidłowymi relacjami ze służbą bhp (brak wymiany informacji).

Wypadki przy pracy, choroby zawodowe.

W kontrolowanych zakładach stwierdzono jedynie dwa wypadki, które zdarzyły się bezpośrednio na stanowisku montażu (po jednym w roku 2007 i 2008, dotyczące jednego zakładu). Dotyczyły one upadku detali z przenoszonego pojemnika na stopę oraz urazu barku przy przenoszeniu skrzyni z detalami. W obu przypadkach zastosowano właściwe środki profilaktyczne dla wyeliminowania podobnych zdarzeń w przyszłości.

W żadnym z kontrolowanych zakładów nie stwierdzono podejrzenia choroby zawodowej wynikającej z nadmiernego obciążenia układu mięśniowo szkieletowego.

Zakres informacji przekazywanych pracownikom w tym podczas szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W kontrolowanych zakładach stwierdzono jeden przypadek nieuwzględnienia w programie szkoleń z zakresu bhp zagadnień dotyczących postawy przy pracy jak i zagrożeń wynikających z powtarzalności pracy. W trzech przypadkach kontroli brak dostępności programów szkoleń uniemożliwił ocenę realizacji ww. zagadnienia.

Inne działania podjęte przez inspektorów pracy w ramach realizacji tematu.

W trakcie każdej z przeprowadzonych kontroli inspektorzy przyjęli, jako zasadę informowanie pracowników zatrudnionych na kontrolowanych stanowiskach montażu o nieprawidłowościach dotyczących przyjmowanej przez nich postawy przy pracy. Informacji tej udzielano w trakcie powtórnej wizytacji stanowisk w ramach tej samej kontroli, posługując się przy tym wykonanymi w jej trakcie fotografiami ilustrującymi te nieprawidłowości (wydruki fotografii pozostawiano zainteresowanym pracownikom). Działania powyższe miały na celu zasygnalizowanie samym pracownikom znaczenia przyjmowania prawidłowej pozycji przy pracy jak też poprzez nagłośnianie problemu wymusić na służbach zakładu pracy skuteczniejsze działania dla ograniczenia ergonomicznych czynników ryzyka zawodowego.

Wnioski.

Przeprowadzone kontrole wykazały wciąż niski poziom świadomości zagrożeń wynikających z niewłaściwej postawy pracownika podczas wykonywania czynności na stanowiskach pracy. Nieprawidłowości dotyczyły wszystkich zakładów objętych kontrolą niezależnie od zaawansowania technologicznego prowadzonej produkcji i dotyczyły zarówno niewłaściwego akcentowania istniejących zagrożeń w trakcie prowadzonych szkoleń z zakresu bhp, uwidaczniania ich w opracowanych ocenach ryzyka zawodowego jak i technicznego wyposażenia stanowisk pracy. Na rozmiar stwierdzonych nieprawidłowości nie miała większego wpływu wielkość zakładu jak i jego kondycja finansowa. Doskonale obrazują to przypadki, gdy pracownicy zatrudnieni w wysoko zaawansowanych

technologicznie zakładach pracując na stanowiskach pracy wyposażonych w kosztowny sprzęt dla zmniejszenia uciążliwości pracy, z uwagi na brak podnóżków podkładali sobie pod nogi znajdujące się w otoczeniu stanowisk skrzynki lub kartony. Jednocześnie należy zaznaczyć, że wykazane w trakcie kontroli nieprawidłowości, zgodnie z informacją uzyskaną od pracodawców, zostały prawie w całości usunięte do dnia sporządzenia niniejszej informacji (nie dotyczy decyzji, których terminy realizacji jeszcze nie upłynęły), co świadczy o zrozumieniu przedstawionego w trakcie kontroli problemu, choć w tym wypadku paradoksalnie nie należy lekceważyć korzystnego wpływu kryzysu gospodarczego na poprawę warunków pracy – ograniczenie zatrudnienia w tych branżach (szczególnie motoryzacyjnej) umożliwiło dozbrojenie techniczne objętych kontrolą stanowisk pracy z zasobów likwidowanych stanowisk.

Zdaniem kontrolujących temat „Ergonomiczne czynniki ryzyka” powinien być kontynuowany w ramach działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy, wskazane byłoby jednak rozszerzenie go o inne podmioty gospodarcze np. zakłady branży metalowej, prowadzące produkcję ze znacznym udziałem ręcznego formowania wyrobów z drutu i blach, produkcji okuć meblowych, zamków, zasuw itp., czyli stanowisk pracy, na których mamy do czynienia jednocześnie z dużą powtarzalnością wykonywanych czynności, często ze znacznym wysiłkiem fizycznym, a także koniecznością przemieszczania znacznych ciężarów.

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

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 25 kontroli, którymi objęto 23 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 12.123 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 11 724 pracowników.

Stwierdzone nieprawidłowości:

Lp.	Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości [%]
I. OGÓLNE ZASADY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY		
1.	Nieprawidłowości dotyczące badań lekarskich pracowników	17
2.	Nieprawidłowości dotyczące przeszkolenia bhp	26
3.	Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy	4
4.	Nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego	22
5.	Brak lub niestosowanie środków ochrony indywidualnej lub nieprawidłowości dotyczące zaopatrzenia w odzież i obuwie robocze	26
6.	Niezapełnienie wykonywania zadań służby bhp	9

7.	Nieustalenie przez pracodawcę wykazu prac szczególnie niebezpiecznych	26
8.	Nieustalenie szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.	26
II. WYMAGANIA OGÓLNE DOTYCZĄCE PRODUKCJI I REMONTU STATKÓW		
1.	Niezapełnienie koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem pracy w miejscach, gdzie wykonują pracę pracownicy różnych pracodawców	13
2.	Zagrażający bezpieczeństwu użytkownika stan narzędzi ręcznych z napędem mechanicznym	17
3.	Niezapełnienie na stanowiskach pracy skutecznej wentylacji	9
4.	Niezabezpieczenie przed wpadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków	9
III. PRACE NA WYSOKOŚCI		
1.	Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy powyżej 1 m nad poziomem otoczenia	30
2.	Brak lub niezgodne z przepisami wyposażenie pracowników przy pracy na masztach, konstrukcjach wieżowych i t. p.	13
3.	Nieprawidłowo wykonane rusztowanie	13
4.	Praca na rusztowaniach nie dopuszczonych do eksploatacji przez nadzór.	17
5.	Nieprawidłowe zabezpieczenie prac wykonywanych z pontonów lub rusztowań pływających	9
IV. TRANSPORT WEWNĄTRZZAKŁADOWY		
1.	Niezabezpieczeni mechanicznych urządzeń transportowych przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione.	4
2.	Nieprawidłowy stan elementów transportowych (uchwytów, zawiesi i t.p.)	9
3.	Nieprawidłowości dotyczące procesu transportu pionowego, w tym przemieszczania sekcji.	13
V. INSTALACJE ENERGETYCZNE		
1.	Nieprawidłowe elementy łączące lub oznakowania instalacji	9
2.	Niespełnienie przez tymczasowe instalacje energetyczne wymagań ochrony przeciwporażeniowej do 1 kV.	9
3.	Niewypełnienie ww. wymagań przez zainstalowane na statkach przenośne urządzenia energetyczne.	9
4.	Nieprawidłowe rozmieszczenie instalacji i urządzeń rozdzielczych, utrudniony dostęp do tych urządzeń	13
VI. PRACE KADŁUBOWE I WYPOSAŻENIOWE		
1.	Nieprawidłowości dotyczące stanu i eksploatacji urządzeń spawalniczych	22
2.	Nieprawidłowe dojścia do stanowisk pracy na statkach, pontonach i sekcjach montowanych na łożach.	30
VII. PRACE W ZBIORNIKACH		
1.	Brak bezpośredniego nadzoru nad pracą w zbiorniku	4
2.	Dopuszczenie do wlewu substancji palnej do zbiornika, w którym wykonywana była praca	4
3.	Niezapełnienie skutecznej wentylacji zbiornika w czasie pracy	4
4.	Inne – dotyczące pracy w zbiornikach	4
VIII. NAKŁADANIE POWŁOK OCHRONNYCH		
1	Brak charakterystyk stosowanych wyrobów	4
2	Nieprawidłowe magazynowanie wyrobów malarskich i izolacyjnych	4
IX. SKŁADOWANIE MATERIAŁÓW		
1.	Zagrażający bezpieczeństwu pracowników sposób składowania materiałów	17
2	Składowanie materiałów w miejscach utrudniających dostęp do rozdzielnic, wyłączników zasilania i sprzętu ppoż.	22

Zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne i uzyskane efekty

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu pracy przy budowie i remontach statków wydano łącznie 111 decyzji, z czego 61 decyzji ustnych wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając stwierdzone zagrożenia. Spośród 50 decyzji wydanych na piśmie, do dnia sporządzenia sprawozdania wykonano 40 decyzji, to jest 80%. W siedmiu przypadkach stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 7 nakazów wstrzymania prac, z rygiorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 kpa wydano 8 decyzji. Ponadto wydano 1 nakaz wstrzymania eksploatacji maszyny, 1 zakaz wykonywania prac. Wydaniem 7 nakazów skierowano do innych prac 37 pracowników, z czego na piśmie potwierdzono wykonanie 6 z nich, to jest skierowanie 33 pracowników. Razem, w wyniku zastosowanych i wykonanych decyzji nakazowych uzyskano poprawę warunków pracy 1587 pracowników.

Do pracodawców skierowano również 8 wystąpień zawierających 22 wnioski, z czego potwierdzono wykonanie 13 wniosków. Wydane wnioski dotyczyły 688 pracowników. Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się 19 wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 13 mandatów w łącznej kwocie 19.300 złotych.

Omówienie wyników kontroli:

Rok 2008 r. w przemyśle stoczniowym Trójmiasta charakteryzował się dalszą dobrą sytuacją ekonomiczną stoczni remontowych, z wyjątkiem Stoczni Marynarki Wojennej SA oraz sprywatyzowanych wcześniej mniejszych podmiotów produkujących zarówno kompletne statki, jak tylko kadłuby, bloki lub sekcje kadłubów okrętowych. Ten ostatni rodzaj produkcji niósł głównie zagrożenia o charakterze urazowym, stąd też największy udział stwierdzonych nieprawidłowości stanowiły zagrożenia związane z zabezpieczeniem prac na wysokości, a także - co również wynika z przeważającego rodzaju produkcji – zagrożenia stwierdzone przy pracach kadłubowych, stwierdzane u około 30 % pracodawców.

W dużych stoczniach produkcyjnych, pomimo niepewnej sytuacji ekonomicznej, w jakiej się znalazły, nie stwierdzono pogorszenia się stanu bezpieczeństwa pracy, co należy przypisać funkcjonującej jeszcze służbie bhp tych zakładów.

Nieprawidłowości dotyczące naruszeń ogólnych przepisów bhp dotyczyły w głównej mierze małych podmiotów, kooperujących z głównymi wykonawcami, zatrudniających niewielką ilość pracowników, stanowiących 26 % skontrolowanych zakładów.

Wnioski:

1. Wysoki stopień zagrożeń występujący w produkcji i remontach statków wskazuje na potrzebę dalszego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu, w formie tematu kontrolnego.
2. Dywersyfikacja produkcji w przemyśle stoczniowym, która ulegnie dalszemu zwiększeniu poprzez wyprzedaż Stoczni Gdynia S.A., powoduje, że pomimo iż zagrożenia i wypadki mają miejsce na terenie konkretnego zakładu, dotyczą innych, kooperujących ze stoczną pracodawców. Szczególne znaczenie w tej sytuacji ma koordynacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Światowy kryzys gospodarczy już spowodował dekoniunkturę w żegludze światowej, spadek zamówień na nowe statki i na ich remonty. Może to spowodować różne skutki, w tym w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.

27. Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach małych i specjalistycznych uprawiających żeglugę przybrzeżną, krajową i osłoniętą

W okresie od 1 marca 2008 r. do 30 listopada 2008 r. inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali kontroli bezpieczeństwa pracy statkach małych i specjalistycznych uprawiających żeglugę przybrzeżną, krajową i osłoniętą.

Celem realizacji tematu były:

- Ustalenie stanu przestrzegania, przez armatorów i załogi jednostek pływających, wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków bezpiecznego uprawiania żeglugi.
- Spowodowanie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości poprzez zastosowanie przysługujących inspektorowi pracy środków prawnych lub powiadomienie, w uzasadnionych przypadkach, właściwych organów administracji morskiej.
- Sformułowanie wniosków mających na celu systematyczną poprawę warunków pracy pracowników zatrudnionych na statkach handlowych.
- Kontrolą objęto 23 jednostki pływające wchodzące w skład taboru pływającego armatorów, którzy siedziby swe posiadają w portach Gdańsk i Gdynia.
- Przedmiotem kontroli było przestrzeganie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach oraz warunków bezpiecznego uprawiania żeglugi.

Opis nieprawidłowości

Wypadki przy pracy

Analizą objęto okres od 2006 do 2008 roku. Z analizy wynika, że w skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających, w analizowanym okresie wydarzyła się niewielka liczba wypadków przy pracy. Najczęstszymi przyczynami wypadków było niezachowanie należytej ostrożności przez pracowników, wynikające z braku doświadczenia lub lekceważenia zagrożenia. Do zaistnienia wypadków nie przyczynił się stan warunków bezpieczeństwa na jednostkach pływających.

Z analizy przedstawionego materiału wynika, że normy bezpieczeństwa żeglugi na skontrolowanych jednostkach spełnione są w ok. 95 %. Zadawalający stan warunków pracy na statkach jest wynikiem, między innymi, obowiązku 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 są:

- 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.
- Nieutrzymanie w stanie pełnej sprawności technicznej lub czystości urządzeń pomiarowych wyposażenia siłowni okrętowych w tym manometrów ciśnieniowych.

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

Wyżej wymienione jak i pozostałe uchybienia przepisów, 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 przyczyną wielu, groźnych w skutkach, wypadków.

Stwierdzone nieprawidłowości w stanie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy powstały na skutek:

- nie zawsze rzetelnego podejścia przez armatorów do niektórych zagrożeń występujących na zarządzanych przez nich jednostkach.
- lekceważenia przez pracowników i osoby bezpośredniego nadzoru przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zastosowane środki prawne

Decyzje ogółem	110
w tym:	
– na piśmie	65
– ustne	45
– wstrzymania prac	0
– skierowania do innych prac	0
Mandaty kredytowe / kwota	1/1000
Wnioski w wystąpieniach	3

W wyniku realizacji nakazów i wystąpień poprawiono warunki pracy ok. 1000 pracownikom.

Wnioski

Zadowolający stan warunków pracy na skontrolowanych statkach oraz stały nadzór wielu instytucji nad utrzymaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pozwala sądzić, że dotychczasowa ilość kontroli powinna zapewnić utrzymanie tego stanu.

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.

28. Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich

W ramach realizacji tematu 98 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 11 kontroli na terenie portu w Gdyni w 4 zakładach pracy oraz na terenie portu w Gdańsku w 4 zakładach pracy zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrole przeprowadzono u 8 pracodawców, w stosunku do których stwierdzono naruszenie przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków.

Najczęściej stwierdzonymi nieprawidłowościami były:

- nieprawidłowości dotyczące procesów składowania i magazynowania – 31 stanowisk pracy,
- nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych na terenach otwartych – 14 stanowisk pracy,
- niewłaściwy stan sprawności technicznej i czystości środków transportu i urządzeń załadowniczych – 8 stanowisk pracy,
- nieprawidłowości dotyczące występowania czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy – 6 stanowisk pracy,
- nieprawidłowości dotyczące transportu materiałów – 4 stanowiska pracy,
- niewłaściwy stan techniczny elementów obiektów i pomieszczeń pracy, takich jak okna, drzwi i bramy – 3 stanowiska pracy,
- nieprawidłowe przygotowanie pracowników do pracy, przeszkolenie przy pracach transportowych – 2 stanowiska pracy.

Przykłady najbardziej rażących nieprawidłowości.

Stwierdzono 12 rażących nieprawidłowości przy pracach związanych z przeładunkiem materiałów w porcie w Gdyni i w Gdańsku. Najczęściej spotykanym wykroczeniem był brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie

niebezpiecznych związanych z transportowaniem materiałów oraz pracą na wysokości, co zostało ukarane poprzez czterokrotne nałożenie mandatów karnych.

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 były

- nieprawidłowości dotyczące stanowisk i procesów pracy,
- niewłaściwa organizacja stanowisk pracy,
- niewłaściwie opracowane instrukcje bhp,
- niewłaściwy stan techniczny środków transportu wewnątrzzakładowego,

Podjęte działania prewencyjne i zastosowane środki prawne.

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- liczba decyzji ogółem: 112
- liczba decyzji ustnych: 55
- liczba decyzji pisemnych: 57
- liczba nakazów na piśmie: 9
- liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje: 157
- liczba wystąpień: 2
- liczba wniosków: 2
- liczba mandatów: 11
- kwota grzywien w mandatach: 12 500 zł

Uzyskane efekty.

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy 157 pracowników, na około 80 stanowiskach pracy.

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.

W trakcie kontroli stanu bhp w portach szczególną uwagę zwrócić należy na egzekwowanie przez nadzór przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na organizację stanowisk pracy w tym zabezpieczenie:

- a) procesów właściwego składowania i magazynowania materiałów,
- b) doprowadzenie do uzyskania właściwego stanu technicznego urządzeń transportu wewnątrzzakładowego w trójmiejskich portach.

VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

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

W 2008r. w ramach realizacji tematu 21 dotyczącego przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń przeprowadzono **80 kontroli u 74 pracodawców**.

W 74 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 15 008 osób, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 14 594 pracowników, w tym 6245 kobiet, 89 młodocianych oraz 191 niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych u 14 pracodawców sektora publicznego stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy dla 345 pracowników na łączną kwotę 77 620,01 zł.

Pozostałe 66 kontroli przeprowadzono w sektorze prywatnym. Stwierdzono, że pracodawcy nie wypłacili 959 pracownikom wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 2 891 784,28 zł.

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

STWIERDZONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Analiza kontroli przeprowadzonych w ramach tematu 21 wykazała, że do najczęściej występujących nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli możemy zaliczyć:

- niewypłacenie bądź nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę,
- niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy lub zaniżenie jego wysokości,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
- niewypłacenie lub obniżenie dodatku za pracę w porze nocnej,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za czas choroby;
- niewypłacenie odprawy emerytalnej,
- niewypłacenie należności z tytułu podróży służbowych,
- niewypłacenie odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- nieprawidłowości w zakresie regulaminu wynagradzania,
- niewypłacenie nagród jubileuszowych.

Pozostałe stwierdzone nieprawidłowości stanowią niewielki stopień naruszeń:

- niewypłacenie wynagrodzenia w wysokości ustalonej w umowie o pracę stwierdzono w 2 przypadkach,
- potrąceń z wynagrodzeń za pracę stwierdzono w 1 przypadku,
- niewypłacenie dodatku do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta stwierdzono w 2 przypadkach,

- niewypłacenie premii regulaminowej stwierdzono w 1 przypadku,
- niewypłacenie świadczeń urlopowych stwierdzono w 1 przypadku,
- niewypłacenie wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia stwierdzono w 2 przypadkach,
- niewypłacenie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży stwierdzono w 1 przypadku,
- niewypłacenie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej stwierdzono w 3 przypadkach,
- niewypłacenie odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia stwierdzono w 1 przypadku,
- nieprzestrzeganie przepisów dotyczących wynagradzania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy stwierdzono w 2 przypadkach,

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:

- wypłaty ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej,
- wypłaty lub obniżenia dodatku za pracę w warunkach szkodliwych,
- wypłaty wynagrodzeń w wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca kwota minimalnego wynagrodzenia,
- wypłaty dodatku za staż pracy,
- wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
- wypłaty świadczeń pieniężnych zasądzonych prawomocnym orzeczeniem sądowym,
- przestrzegania przepisów dotyczących wynagradzania osób niepełnosprawnych,

Powyższe dotyczy zagadnień rzadko spotykanych w trakcie czynności kontrolnych, a zatem brak nieprawidłowości w tym zakresie oznacza najczęściej nie występowanie wskazanych instytucji w kontrolowanych podmiotach.

Ponadto należy dodać, że wypłata niektórych świadczeń np. dodatku za staż pracy czy dodatku za pracę w warunkach szkodliwych nie ma charakteru obligatoryjnego w związku z czym pracodawcy sektora prywatnego często rezygnują z obowiązku ich wypłaty. Natomiast u pracodawców sektora publicznego gdzie często wypłaca się ww. świadczenia nie stwierdzono nieprawidłowości w powyższym zakresie.

OPIS NIEPRAWIDŁOŚCI

Niewypłacenie wynagrodzeń oraz nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń.

Niewypłacenie wynagrodzeń stwierdzono u 31 pracodawców tj. w 41,33% kontrolowanych podmiotów, w stosunku do 1851 pracowników, natomiast nieprawidłowości związane z nieterminową wypłatą świadczeń wystąpiły w 20 przypadkach, co stanowi 26,66% ogółu kontrolowanych pracodawców, w stosunku do 642 pracowników. Dla porównania w 2007 r. niewypłacenie wynagrodzeń stwierdzono u 21 pracodawców tj. w 27 % kontrolowanych zakładów pracy, w stosunku do 357 pracowników. W 2006 r. niewypłacenie wynagrodzeń stwierdzono w 21 przypadkach tj. w 28% kontrolowanych zakładów pracy, w stosunku do 3143 pracowników.

Analiza porównawcza wykazuje znaczne zwiększenie, w stosunku do lat ubiegłych, liczby pracodawców, których dotyczy niewypłacenie wynagrodzeń. Najczęściej zjawisko nieterminowego wypłacenia wynagrodzeń przeradza się w niewypłacenie wynagrodzeń, co jest związane z brakiem płynności finansowej pracodawców spowodowanej kryzysem

gospodarczym na rynku. Brak środków finansowych był również główną przyczyną niewypłacenia wynagrodzeń za pracę

Należy zaznaczyć, że w związku z podjętymi przez Inspektorów pracy działaniami podczas czynności kontrolnych pracodawcy pomimo trudności finansowych angażują wszystkie posiadane środki na wypłatę wynagrodzenia.

Niewypłacenie lub obniżenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było przedmiotem 30 kontroli. Naruszenie przepisów w tym zakresie tj. niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stwierdzono w 15 przypadkach na łączną kwotę 1 153 463,00 zł. co dotyczyło 200 pracowników. Natomiast wypłacenie w nieprawidłowej wysokości wynagrodzenia z pracą w godzinach nadliczbowych stwierdzono w 7 przypadkach na łączną kwotę 163 319,00 zł. co dotyczyło 145 pracowników.

Jednocześnie należy zauważyć, że przeprowadzone kontrole wskazują, że interpretacja przepisów dotyczących czasu pracy nadal budzi szereg trudności skutkujących nieprawidłowościami w zakresie naliczania wysokości wynagrodzenia.

Kontrole wykazują, że nieznanomość przepisów lub ich błędna interpretacja są główną przyczyną niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W 1 przypadku przyczynę niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowił brak środków finansowych.

Niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy lub zaniżenie jego wysokości.

Kontrolę przeprowadzono u 20 pracodawców co stanowi 26,66% ogółu pracodawców, u których przeprowadzono kontrole. Stwierdzono niewypłacenie lub zaniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należny 43 pracownikom na łączną kwotę 47 880,00 zł.

Najczęściej występującą przyczyną niewypłacenia pracownikom ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest brak środków finansowych. Kolejną przyczyną niewypłacenia ekwiwalentu była nieznanomość przepisów w powyższym zakresie. Nieprawidłowości w zakresie niewypłacenia bądź zaniżenia ekwiwalentu należnego za urlop wypoczynkowy wynikały również z nieprawidłowego ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi

Niewypłacenie lub obniżenia wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

Naruszenie obowiązujących przepisów dotyczących niewypłacenia lub obniżenia wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego stwierdzono w 4 przypadkach. Główną przyczynę niewypłacenia wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego stanowił brak środków finansowych. W jednym zakładzie przyczyną zaniżenia wynagrodzenia za czas urlopu były rozbieżności istniejące w zakładzie pracy pomiędzy czasem pracy zaewidencjonowanym w kartach ewidencji czasu pracy oraz dokumentacją czasu pracy wynikającą z kart drogowych kierowców oraz dokumentami sporządzanymi przez kierowników nadzorujących. Powyższe wpłynęło na zaniżenie wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę naliczenia wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego co spowodowało automatycznie zaniżenie wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

Niewypłacenie lub obniżenie dodatku za pracę w porze nocnej.

Zagadnienie dotyczące wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej było przedmiotem kontroli u 26 pracodawców. Kontrole wykazały, że 11 pracodawców pomimo ciążącego na nich obowiązku nie wypłaciło lub zaniżyło dodatek za pracę w porze nocnej.

Niewypłacenie odprawy rentowej lub emerytalnej.

Naruszenie przepisów dotyczące niewypłacenia odpraw rentowych bądź emerytalnych było przedmiotem kontroli u 10 pracodawców i dotyczyło 4426 pracowników. W 5 przypadkach stwierdzono niewypłacenie należnych odpraw na łączną kwotę 302 683,00 zł. dla 38 pracowników. Stwierdzone nieprawidłowości w powyższym zakresie dotyczą jedynie niewypłacenia odpraw emerytalnych. Najczęściej występującą przyczyną niewypłacenia pracownikom należnych świadczeń było brak środków finansowych.

Należy zauważyć, że zagadnienie wypłacenia odpraw emerytalnych czy rentowych obejmowało dużą liczbę pracowników, którym należna była przedmiotowa odprawa. Na powyższe istotny wpływ miało zwiększenie się liczby rozwiązań stosunków pracy w związku z przejściem na emerytury co wynikało ze zmiany przepisów dotyczących tzw. „wcześniejszych emerytur”.

Niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za czas choroby.

Kontrole wykazały, że 8 pracodawców pomimo obowiązku wynikającego z przepisów nie wypłaciło 69 pracownikom wynagrodzenia za czas choroby na łączną kwotę 63 421,00 zł. Przyczyną powyższej nieprawidłowości jest przede wszystkim brak środków finansowych. Jednocześnie przeprowadzone kontrole wykazały, że 2 pracodawców zaniżyło 3 pracownikom wynagrodzenie za czas choroby.

Niewypłacenie należności z tytułu podróży służbowych.

Naruszenie przepisów stwierdzono w 4 na 15 kontrolowanych w tym zakresie pracodawców. W 2 przypadkach przyczyną niewypłacenia należności z tytułu podróży służbowych był brak środków finansowych. W jednym przypadku przyczyną niewypłacenia należności z tytułu podróży służbowych było ich bezpodstawne potrącenie tytułem posiadanych przez pracownika zobowiązań wobec firmy np. za prywatne rozmowy telefoniczne.

Niewypłacenie odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zagadnienie niewypłacenia odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika było przedmiotem 3 kontroli u 2 pracodawców. We wszystkich 3 kontrolach przeprowadzonych w tym zakresie stwierdzono niewypłacenie pracownikom należnych odpraw na łączną kwotę 64 662,00 zł.

Przyczyną niewypłacenia odpraw była niezajomość przepisów w powyższym zakresie oraz brak środków finansowych.

Nieprawidłowości w zakresie regulaminu wynagradzania.

Kontrole wykazały, że 4 pracodawców pomimo ciążącego na nich obowiązku nie ustaliło regulaminu wynagradzania. Ponadto u 7 pracodawców stwierdzono, że regulamin pracy został opracowany nieprawidłowo.

Nieprawidłowości w zakresie braku bądź nieprawidłowo opracowanego regulaminu wynagradzania nie mają większego wpływu na poprawne naliczenie świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Stan taki wynika z faktu, iż pracodawcy na pierwszym miejscu stawiają prawidłowe naliczenie i wypłacenie wynagrodzeń za pracę, a dopiero

w dalszej kolejności dokonują dostosowania regulaminów wynagradzania do obowiązujących przepisów.

Niewypłacenie nagród jubileuszowych.

Zagadnienie dotyczące wypłacania nagród jubileuszowych było przedmiotem kontroli u 10 pracodawców. Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono u 2 pracodawców tj. w zakładzie w Gdyni, gdzie nie wypłacono nagród jubileuszowych na łączną kwotę 275 858,00 zł. co dotyczyło 92 pracowników oraz w zakładzie w Pruszczu Gdańskim na łączną kwotę 20933,00 zł. co dotyczyło 4 pracowników. W obu stwierdzonych przypadkach główną przyczyną niewypłacenia świadczeń był brak środków finansowych.

Jednocześnie należy podkreślić, że w związku z brakiem środków finansowych pracodawcy za priorytet stawiają wypłatę wynagrodzeń za pracę. Natomiast w dalszej kolejności w miarę posiadanych możliwości finansowych dokonują wypłat innych świadczeń ze stosunku pracy takich jak np. nagrody jubileuszowe.

ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku przeprowadzonych kontroli Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 37 nakazów zawierających 230 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy 1304 pracownikom na łączną kwotę 2 969 404,38 zł.

Ponadto skierowano do pracodawców 51 wystąpień, w których zawarto 114 wniosków dotyczących 7236 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie wynagrodzeń Inspektorzy pracy nałożyli łącznie 40 mandatów - z czego w 13 mandatów nałożono na pracodawców, 25 mandatów nałożono na osoby działające w imieniu pracodawcy oraz 2 mandaty nałożono na osoby kierujące pracownikami.

Nałożone przez Inspektorów pracy mandaty na łączną kwotę 59 700zł (średnia wysokość mandatu to 1492,50 zł.) dotyczyły 69 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Inspektorzy pracy w postępowaniu mandatowym najczęściej nakładali mandaty karne za niewypłacenie i nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę, nieprawidłowości dotyczące wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika Inspektorzy pracy w stosunku do 2 pracodawców oraz do 4 osób działających w imieniu pracodawcy skierowali 6 wniosków o ukaranie do Sądu Grodzkiego, które dotyczyły 24 wykroczeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Postępowanie zakończyło się łącznie w 4 sprawach dotyczących 2 pracodawców oraz 2 osób działających w imieniu pracodawcy. W stosunku do pracodawców wymierzono kary grzywny w wysokości 1000 zł oraz 1500 zł, natomiast w stosunku do osób działających w imieniu pracodawcy wymierzono kary grzywny po 1000 zł.

Inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 3 środki oddziaływania wychowawczego.

W związku ze stwierdzonym uporczywym i złośliwym łamaniem praw pracowniczych skierowano 1 doniesienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Postępowanie zostało wszczęte przez prokuraturę i jest w toku.

W ramach promocji prawa pracy w zakresie obowiązujących przepisów dotyczących w szczególności świadczeń ze stosunku pracy oraz czasu pracy w trakcie kontroli pracodawcom udzielono 387 porad prawnych. Działania te miały na celu zapoznanie pracowników odpowiedzialnych za prowadzenie spraw kadrowo księgowych z aktualnie obowiązującymi przepisami, co w przyszłości doprowadzi do zmniejszenia nieprawidłowości w zakresie metod naliczania świadczeń.

UZYSKANE EFEKY

W trakcie kontroli przeprowadzonych w ramach tematu 21 stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 4 726 405,00 zł dla 6248 pracowników oraz nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę na kwotę 4 548 415,00 zł. W wyniku kontroli wyegzekwowano kwotę 1 641 121,09 zł dla 5101 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych oraz wniosków w wystąpieniach.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 37 nakazów płatniczych zawierających 230 decyzji na łączną kwotę 2 969 404,38 zł. Stwierdzono, że zrealizowano 140 decyzji płatniczych zawartych w ww. nakazach, co stanowi 60% ogółem wydanych decyzji płatniczych. W związku z ich realizacją wyegzekwowano dla 1036 pracowników kwotę 1 448 568,97 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 51 wystąpień zawierających w sumie 114 wniosków dotyczących 7236 pracowników. Pracodawcy zrealizowali 92 zalecenia pokontrolne zawarte w 39 wystąpieniach tj. 80 % ogółu wniosków w wystąpieniach. W wyniku realizacji wniosków dla 4110 pracowników wyegzekwowano kwotę 238 065,92 zł.

Należy zaznaczyć, że wskazana kwota nie odzwierciedla w pełni faktycznej kwoty świadczeń wyegzekwowanych w wyniku wniosków zawartych w wystąpieniach Inspektorów pracy. Stan taki wynika przede wszystkim, z nieprecyzyjnych informacji udzielanych przez pracodawców, o sposobie realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach. Dane dotyczące kwot, szczególnie w przypadkach, gdy treść wniosku obliguje pracodawcę do naliczenia i wypłacenia świadczeń, Inspektorzy pracy uzyskują w trakcie rekontroli.

Ponadto, z uwagi na fakt, że do dnia sporządzania sprawozdania nie upłynął jeszcze termin złożenia przez pracodawców informacji o sposobie realizacji środków prawnych wydanych w trakcie kontroli przeprowadzonych w listopadzie i grudniu 2008 r., powyższe dane nie odzwierciedlają pełnej kwoty świadczeń wyegzekwowanych w wyniku nakazów płatniczych.

Należy również podkreślić, że Inspektorzy pracy monitorują realizację wydanych decyzji nakazowych. W związku z brakiem informacji o sposobie realizacji decyzji nakazowych przeprowadzane są rekontrole. W wyniku podjętych przez Inspektorów pracy działań w 2008r. wydano 8 upomnień dotyczących 36 decyzji płatniczych. Natomiast w stosunku do 3 pracodawców objętych kontrolą w zakresie tematu 21 wszczęto egzekucję administracyjną związaną z niezrealizowaniem 27 decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych. W stosunku do 1 pracodawcy w związku z wykonaniem decyzji postępowanie zostało zakończone. Natomiast pozostałe 2 postępowania dotyczące niewykonania 26 decyzji są w toku.

W porównaniu do lat ubiegłych obserwuje się dalszy wzrost skuteczności działań podejmowanych przez Inspektorów pracy w zakresie realizacji wydawanych decyzji nakazowych. Wynika to przede wszystkim z faktu monitorowania sposobu realizacji środków prawnych wydanych w trakcie kontroli.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2008 r. w zakresie realizacji omawianego tematu u większości pracodawców objętych kontrolą stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Wynika to z faktu, że Inspektorzy pracy dokonali prawidłowego wyboru zakładów pracy do kontroli tematycznej, co miało potwierdzenie również w wydanych środkach prawnych. Należy zauważyć, że większość przeprowadzonych kontroli związana była ze skargami pracowników w dużej mierze dotyczącymi nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy. W związku z czym łączna liczba kontroli dotyczących skarg w zakresie wynagrodzeń nie przekroczyła 30% ogółu kontroli realizowanych w ramach tematu.

W 2008 r. kontrolami objęto podmioty często wcześniej niekontrolowane w zakresie prawidłowości naliczania i wypłaty świadczeń. Metoda doboru zakładów do kontroli wpłynęła na zwiększenie ogólnej liczby nieprawidłowości stwierdzonych przez Inspektorów pracy, co jednocześnie skutkowało zwiększeniem, w stosunku do 2006 r. i 2007r. liczby wydanych decyzji nakazowych.

Zaznaczyć należy, że podobnie jak w latach ubiegłych kwoty należnych świadczeń wykazanych w sprawozdaniu nie są w pełni miarodajne. Wynika to z faktu, że w niektórych przypadkach Inspektorzy pracy nie mieli możliwości na podstawie istniejącej dokumentacji dokładnego zweryfikowania jaką część wynagrodzenia za pracę stanowi np. dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas choroby czy inne świadczenia. Sytuacja taka miała najczęściej miejsce gdy na wynagrodzenia za pracę składało się kilka składników, a Inspektorzy pracy stwierdzali, że należne pracownikom świadczenia zostały naliczone i częściowo wypłacone. W takich przypadkach Inspektorzy pracy pod kodem dotyczącym niewypłacenia wynagrodzenia za pracę mogli obejmować również inne świadczenia ze stosunku pracy.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w ramach tematu zgodnie z podziałem na branże według sekcji PKD wykazuje, że najczęściej kontrolowaną grupą pracodawców jest produkcja artykułów spożywczych i napojów, budownictwo oraz ochrona zdrowia i pomoc społeczna gdzie przeprowadzono po 7 kontroli. W następnej kolejności produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych oraz działalność gospodarcza pozostała gdzie przeprowadzono po 6 kontroli. Natomiast 5 kontroli przeprowadzono u pracodawców zajmujących się handlem. Produkcja drewna i wyrobów z drewna oraz handel hurtowy i komisowy z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi i motocyklami przeprowadzono po 4 kontrole.

Należy jednak zauważyć, że skali naruszeń nie obrazuje liczba przeprowadzonych kontroli w poszczególnych branżach. Biorąc pod uwagę ogólną kwotę niewypłaconych świadczeń ze stosunku pracy największa skala nieprawidłowości występuje w produkcji wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych. W następnej kolejności należy wymienić handel hurtowy i komisowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi i motocyklami. Na trzecim miejscu biorąc pod uwagę ogólną kwotę niewypłaconych świadczeń należy wymienić budownictwo. W dalszej kolejności plasują się informatyka oraz działalność wspomagająca transport; działalność związana z turystyką, gdzie przeprowadzono po 1 kontroli.

Innym wskaźnikiem zastosowanym do oceny przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy i wskazania zakładów i branż o największej skali naruszeń jest liczba osób zatrudnionych w danym zakładzie. Stwierdzono, że największą grupę kontrolowanych tj. 31 stanowili pracodawcy zatrudniający

do 9 pracowników. Na drugim miejscu należy wskazać pracodawców zatrudniających w przedziale od 9 do 49 pracowników, gdzie przeprowadzono kontrolę u 27 pracodawców. Trzecia grupa tj. 9 pracodawców zatrudniała w przedziale od 50 do 249 pracowników. Liczba kontroli przeprowadzonych u pracodawców zatrudniających powyżej 250 zatrudnionych pracowników wyniosła 8. Powyższe dane obrazują utrzymującą się od kilku lat tendencję do powstawania zakładów zatrudniających mniejszą liczbę pracowników, co w dużej mierze związane jest z wysokimi kosztami pracy.

Głównymi **przyczynami** stwierdzonych naruszeń są:

- Brak środków finansowych,
- Niewiedza, że świadczenie przysługuje,
- Niewłaściwa metoda obliczania.

Dodatkowo należy zaznaczyć, że w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pracodawcy w miarę posiadanych możliwości, podejmują działania zmierzające do ich usunięcia, często w trakcie czynności kontrolnych dokonują wypłaty zaległych świadczeń ze stosunku pracy. Niejednokrotnie ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości wynikają z błędnej interpretacji przez pracodawców obowiązujących przepisów. Jednocześnie należy zauważyć, że po przeprowadzonych kontrolach, które wykazały nieprawidłowości w zakresie czasu pracy pracodawcy w celu ich usunięcia i wyeliminowania w przyszłości korzystają z poradnictwa w Państwowej Inspekcji Pracy.

Nieprzestrzeganie przepisów prawa z zakresu wypłaty świadczeń ze stosunku pracy przez pracodawców często jest tolerowane przez pracowników z obawy o konsekwencje rozwiązania umów o pracę. Sytuacja taka ma najczęściej miejsce gdy z powodu braku środków finansowych pracodawcy wypłacają jedynie wynagrodzenie zasadnicze natomiast odkładają wypłatę świadczeń np. nagród jubileuszowych czy premii na termin późniejszy.

Jako główną przyczynę stwierdzonych nieprawidłowości pracodawcy wskazują najczęściej trudności natury ekonomicznej co jest związane z zauważalnym kryzysem gospodarczym. Nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń najczęściej przeradza się w niewypłacanie wynagrodzeń, co jest związane z brakiem płynności finansowej pracodawcy. Do najczęściej wskazywanych przez pracodawców przyczyn nieprawidłowości z zakresu wypłaty wynagrodzeń należy zakwalifikować:

- spadek kursu walut, który dotyka przede wszystkim pracodawców realizujących kontrakty zagraniczne, w dużej mierze dotyczy budownictwa,
- wysokie koszty pracy, szczególnie w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych,
- niewywiązywanie się kontrahentów z obowiązku zapłaty za zrealizowane zlecenia lub znaczne opóźnienia w realizacji zobowiązań, trudności w wyegzekwowaniu należności za zrealizowane zobowiązania,
- recesję w danej branży a w konsekwencji spadek cen na towary i usługi,
- brak chęci współpracy związków zawodowych w zakresie zmiany układów zbiorowych pracy.

Wnioski.

Reasumując należy stwierdzić, że w związku z dużą skalą nieprawidłowości wynikających z przeprowadzonych w 2008 r. kontroli zakresie realizacji tematu 21, istnieje potrzeba dokonywania dalszych kontroli z zakresu wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W związku z negatywną oceną przestrzegania przepisów należałoby jednocześnie zwiększyć częstotliwość 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.

Wysokie koszty pracy oraz niejednokrotnie trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw wpływają 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 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. Powyższy problem najczęściej dotyczy takich branż jak budownictwo czy handel zwłaszcza u mniejszych pracodawców. Niezbędna więc jest zmiana ustawodawstwa w tym zakresie w celu wyeliminowania stosowanych praktyk.

Ponadto istnieje konieczność zmian legislacyjnych w zakresie przepisów, które budzą niejednokrotnie wątpliwości i wpływają poprzez ich dowolną interpretację przez osoby dokonujące naliczeń wynagrodzeń na wzrost naruszeń przepisów. Należy przede wszystkim doprecyzować termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop czy obowiązek dokumentowania wypłaty wynagrodzenia.

Poza działalnością kontrolną - nadzorczą, Państwowa Inspekcja Pracy winna rozszerzyć działania w zakresie promocji swojej 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 2008 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 19.02.2009r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- **354 decyzje płatnicze, wypłacając kwotę 4.112 tys. zł dla 2,9 tys. pracowników,**
- **wnioski z wystąpień, wypłacając pracownikom kwotę 3.504 tys. zł.**

Natomiast w 2007 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 12 mln zł. Uchybienia te uregulowali nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia do pracodawców.

Według naszych danych, na dzień 21.02.2008r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- 319 decyzji płatniczych, wypłacając kwotę 3.090 tys. zł dla 5,6 tys. pracowników,
- wnioski z wystąpień, wypłacając pracownikom kwotę 1.357 tys. zł.

Powyższe oznacza, że problem niewypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy jest nadal bardzo istotny.

2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

W 2008r. w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzeganie przepisów o czasie pracy przeprowadzono **83 kontrole** u 78 pracodawców w ramach czterech poniżej opisanych podtematów.

A. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY – kontrole czasu pracy w placówkach ochrony zdrowia

W okresie od 01.01.2008r. do 31.12.2008r. w ramach realizacji tematu 22a, dotyczącego przestrzeganie przepisów o czasie pracy w placówkach ochrony zdrowia, przeprowadzono 30 kontroli, w tym: 15 pracodawców należało do sektora prywatnego, zaś 15 należało do sektora publicznego. Według PKD 29 skontrolowanych placówek prowadzi działalność w zakresie ochrony zdrowia ludzkiego. Jeden zakład pracy zajmuje się opieką wychowawczą i społeczną.

W zakładach zatrudnionych było łącznie 11 804 pracowników, w tym 9639 kobiet, 2 pracowników młodocianych.

CHARAKTERYSTYKA STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Rozkład, wymiar, system czasu pracy, okres rozliczeniowy

Nieokreślenie systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i długości okresu rozliczeniowego.

Nieprawidłowości w zakresie nieokreślenia systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i długości okresu rozliczeniowego stwierdzone zostały u 8 pracodawców.

Należy wskazać, iż prawidłowe ustalenie systemu i rozkładu czasu pracy oraz długości okresu rozliczeniowego czasu pracy w przepisach wewnątrzzakładowych, ma istotne znaczenie dla właściwego rozliczenia czasu pracy. Nieprecyzyjne przepisy wewnątrzzakładowe czy brak ustaleń w tym zakresie w ogóle powoduje błędy planowaniu i rozliczaniu czasu pracy.

Nieprawidłowe ustalenie dobowego wymiaru czasu pracy, tj. niezgodnie ze stosowanym systemem czasu pracy.

Nieprawidłowości w zakresie ustalenia dobowego wymiaru czasu pracy stwierdzono u 4 pracodawców.

Nieprawidłowości te wskazują na nieprawidłową interpretację i nieznaną przepisów o czasie pracy w zakładach opieki zdrowotnej przez pracodawcę.

Nieprawidłowe ustalenie tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Kontrole wykazały, że 4 **pracodawców**, nie ustaliło zgodnie z przepisami prawa pracy tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Powyższe wskazuje na to, że przepisy wewnętrzne w zakresie tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie są dostosowane do aktualnego stanu

prawnego np. pracodawcy nie dostosowali norm czasu pracy w ramach określonych systemów czasu pracy i rozkładów czasu pracy do zmian w zakresie czasu pracy w zakładach opieki zdrowotnej obowiązujących od 01.01.2008r.

Ewidencja czasu pracy

Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy.

Kontrole wykazały, że **5 pracodawców**, pomimo ciężącego na nich obowiązku nie prowadziło wymaganej ewidencji czasu pracy pracowników.

Nieprawidłowe, bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy.

Nieprawidłowe bądź nierzetelne ewidencje czasu pracy prowadzone były przez 9 pracodawców. Ww. uchybienia dotyczą zarówno samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej jaki i niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Takie nierzetelności w ewidencji czasu pracy pracowników zakładów opieki zdrowotnej są problemem powszechnym, co wpływa na prawidłowe rozliczanie czasu pracy pracowników.

Przestrzeganie norm czasu pracy

Zatrudnianie pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem normy dobowej.

Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania pracowników w wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem normy dobowej, stwierdzono u 14 pracodawców, a dotyczyły one 55 pracowników z 1536 skontrolowanych pracowników. Sprawdzani pracownicy pracowali w przekroczeniu obowiązującej dobowej normy czasu pracy przez 1069 godzin. Nieprawidłowość ta polegała na zatrudnianiu pracowników w wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem określonej normy dobowej, przyjętej dla danego systemu. Powyższa nieprawidłowość wystąpiła w znacznej części w niepublicznych jednostkach służby zdrowia.

Nieprzestrzeganie dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (dotyczy 150 godzin w roku kalendarzowym lub inna liczba godzin ustalona zgodnie z art. 151 § 4 kodeksu pracy).

Nieprawidłowość polegająca na przekroczeniu dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym stwierdzona została u 4 pracodawców, a dotyczyła 32 pracowników, z 524 sprawdzonych w tym zakresie pracowników w ilości 1583 godzin.

Niezrekompensowanie pracy w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.

Niezrekompensowanie pracy wykonywanej w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem stwierdzono u 3 pracodawców, gdzie 9 pracownikom spośród 120 pracowników kontrolowanych, łącznie za 33 dni pracy przypadającej w niedzielę, nie udzielono dni wolnych w innym terminie jak również nie wypłacono dodatkowego wynagrodzenia za tę pracę.

Niezrekompensowanie pracy w święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.

W wyniku kontroli ujawniono u 3 pracodawców przypadki wykonywania przez 3 pracowników (spośród 130 sprawdzanych w tym zakresie) pracy w święta, której nie zrekompensowano udzieleniem dnia wolnego w innym terminie, ani dodatkowym wynagrodzeniem.

Niezapewnienie pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

Ustalono, iż 3 pracodawców nie zapewniło pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy. Problem ten dotyczył kontrolowanych samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, w których naruszono ww. obowiązek w stosunku do 11 ze 154 skontrolowanych pracowników na 15 dni.

Niezapewnienie pracownikowi dnia wolnego również za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Stwierdzono, iż 4 pracodawców nie przestrzegało przepisów o pięciodniowym tygodniu pracy. W okresach objętych kontrolą 8 pracownikom (spośród 170 losowo sprawdzanych pracowników), nie udzielono łącznie 37 dni harmonogramowo wolnych od pracy, które nie zostały następnie zrekompensowane udzieleniem dnia wolnego w innym terminie.

Niezapewnienie pracownikowi 11 godzinnego dobowego odpoczynku

Nieprawidłowości w zakresie niezapewnienia pracownikowi 11 godzinnego dobowego odpoczynku stwierdzono u 10 pracodawców, a dotyczyły one 73 pracowników, w wymiarze 2789 godzin. Wskazane uchybienia występowały w większości przypadków w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej – w szpitalach. Problem ten dotyczył głównie lekarzy, pielęgniarek oraz techników rtg.

Niezapewnienie pracownikowi odpowiedniego tygodniowego odpoczynku tygodniowego

Kontrole wykazały, że 8 pracodawców, nie zapewniło 29 pracownikom, należnego tygodniowego odpoczynku, poprzez jego bezprawne zmniejszenie go o 599 godzin.

Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących klauzuli opt – out (art. 32 ja ustawy o zakładach opieki zdrowotnej)

Kontrole wykazały, że 5 pracodawców, nie przestrzegało przepisów dotyczących klauzuli opt–out w stosunku do 37 pracowników (lekarzy). Powyższa nieprawidłowość stwierdzona została tylko w kontrolowanych szpitalach.

Nieustalenie w umowie o pracę liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kp.

Kontrole wykazały, że 13 pracodawców, nie ustaliło w umowie o pracę liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kp. Stwierdzone uchybienia w większości przypadków występowały w niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej.

Nieprzestrzeganie przepisów o pracy pracowników porze nocnej.

Nieprawidłowości polegających na nieprzestrzeganiu przepisów o pracy pracowników w porze nocnej nie stwierdzono w kontrolowanych jednostkach służby zdrowia. Pojawił się jednak problem niewypłacania lekarzom 20% dodatku za pracę w porze nocnej w związku z pełnieniem dyżuru medycznego w nocy.

Nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę na wniosek pracownika.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że tylko u jednego pracodawcy stwierdzono nieprawidłowości w zakresie udzielania czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę na wniosek pracownika. Nieprawidłowość polegała tym, iż w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi udzielany był w odpowiednim wymiarze czas wolny uzgodnieniu oddania ww. pracy w innym dniu w formie czasu wolnego. Powyższe ustalenia odbywały się w formie ustnej, brak odnotowania powyższego w kartach ewidencji czasu pracy.

Nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę bez wniosku pracownika.

Nieprawidłowości dotyczące udzielania czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę bez wniosku pracownika, stwierdzano u 3 pracodawców w stosunku do 6 pracowników, którym zaniżono należny czas wolny udzielony za nadgodziny bez wniosku pracownika łącznie o 38 godzin.

Nieprawidłowe wprowadzona niepłatna przerwa na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych

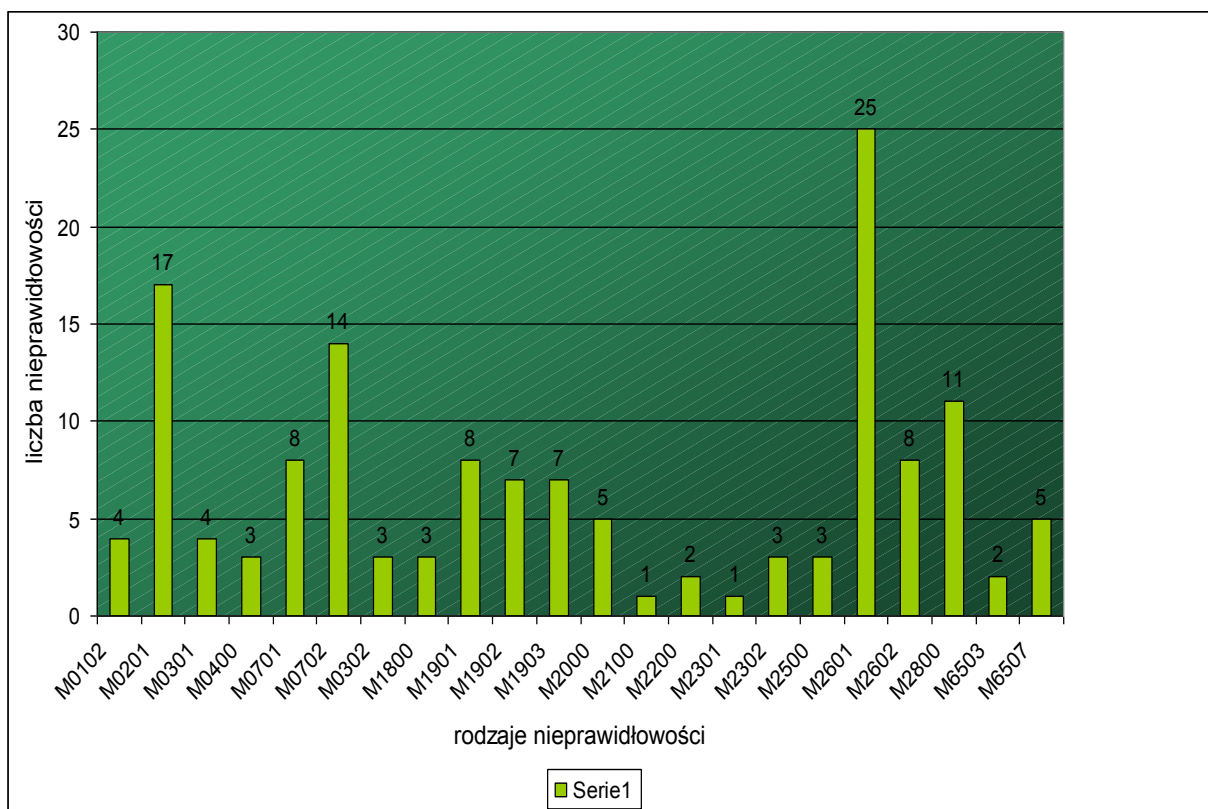
Kontrole wykazały, że tylko 1 pracodawcy wprowadzono w regulaminie pracy przerwę nie wliczaną do czasu pracy. Zgodnie z zapisami w tym zakresie wprowadzona została ona dla pracowników medycznych i innych działalności podstawowej oraz dla pracowników administracyjnych i ekonomicznych w wymiarze 25 minut dla pracujących na jedną zmianę, dla których dobową normą czasu pracy wynosi 7 godzin i 35 minut., 35 minut dla pracujących w systemie zmianowym 12-to godzinnym. Nieprawidłowość polegała na tym, iż nie ustalono zasad i godzin korzystania z przerw w pracy, uwzględniających potrzebę zabezpieczenia ciągłości wykonywania pracy na odcinkach, na których potrzeba taka istnieje, pomimo zapisów regulaminu pracy w tym zakresie.

Nieprzestrzeganie przepisów o dyżurach lekarskich.

Nieprzestrzeganie przepisów o dyżurach medycznych stwierdzono u 5 pracodawców, którzy naruszyli uprawnienia pracowników o dyżurach medycznych. Nieprawidłowości w zakresie dyżurów medycznych dotyczyły tylko kontrolowanych szpitali. Uchybienia w tym zakresie dotyczyły nieprawidłowego ustalania liczby godzin dyżuru medycznego, za które przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w art. 32 j ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej. Powyższe spowodowało, iż pracodawcy zaniżyli należne lekarzom dodatkowe wynagrodzenie za dyżur medyczny.

STWIERDZONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI W 2008 ROKU:

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w stosunku do skontrolowanych pracodawców przedstawia poniższy wykres:



1. **M0102** nieprzestrzeganie dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym,
2. **M0201** – zatrudnianie pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem normy dobowej,
3. **M0301** – nierekompensowanie pracy w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem,
5. **M0302** – nierekompensowanie pracy w święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem,
6. **M0400** – niezapewnienie pracownikowi co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy,
7. **M0701** – nieprowadzenie ewidencji czasu pracy,
8. **M0702** – nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy,
9. **M1800** – zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym
10. **M19** – nieokreślenie systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy, długości okresu rozliczeniowego,
11. **M2000** – nieprawidłowe ustalenie dobowego wymiaru czasu pracy, niezgodne ze stosowanym systemem czasu pracy,
13. **M2100** – nieprawidłowe ustalenie tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
14. **M2200** – nieprawidłowe wprowadzenie przerwy niewliczanej do czasu pracy

- 15. M2301** – nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę na wniosek pracownika,
- 16. M2302** – nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę bez wniosku pracownika,
- 17. M2500** – niezapewnienie pracownikowi dnia wolnego również za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- 18.M2601** – niezapewnienie pracownikowi 11-godzinnego dobowego odpoczynku,
- 19.M2602** – niezapewnienie pracownikowi 35-godzinnego tygodniowego odpoczynku,
- 20.M2800** – nieustalenie w umowie o pracy liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kp,
- 21.M6503** – zatrudnianie pracowników do pełnienia dyżuru medycznego w zakładzie nie wymagającym całodobowej opieki nad pacjentem
- 22.M6507** - nieprawidłowości dotyczące dyżurów medycznych – nieprzestrzeganie przepisów dotyczące maksymalnego 48 godzinowego tygodniowego czasu pracy

Zastosowane środki prawne:

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 30 zakładach opieki zdrowotnej, zarówno w publicznych jak i niepublicznych jednostkach służby zdrowia inspektorzy pracy ogółem wydali następujące środki prawne (dotyczące zarówno T22A, jak i nie objęte tematem):

- 34 wystąpienia zawierające 461 wnioski pokontrolne,
- 21 nakazów zawierających 265 decyzji ogółem w tym :
 - 113 decyzji ustnych,
 - 152 decyzji pisemnych tj.
 - 138 decyzji dotyczących usunięcia naruszeń przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 14 decyzji dotyczących wypłacenia pracownikom należnych im świadczeń na łączną kwotę 35 899, 98 zł (decyzje zostały wykonane),
- na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 19 mandatów, dotyczących 58 wykroczeń, na łączną kwotę 20.100 zł,
- w 2 przypadkach, przeciwko pracodawcom inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu grodzkiego, w których sformułowano 13 zarzutów popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika,
- w 8 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 14 wykroczeń,
- w jednym przypadku zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Ponadto Inspektorzy pracy podczas przeprowadzanych kontroli współpracowali z organami nadzoru i kontroli tj. w 13 przypadkach z zakładowymi organizacjami związkowymi, w 6 przypadkach ze społeczną Inspekcją pracy.

UZYSKANE EFEKTY

Jak ustalono do 31.12.2008 pracodawcy poinformowali na piśmie właściwego inspektora pracy o wykonaniu:

- 20 decyzji zawierających 219 zarządzeń nakazowych w tym 14 decyzji dotyczących wypłacenia pracownikom należnych im świadczeń na łączną kwotę 35 899,98 zł (decyzje zostały wykonane),

- 428 wniosków i poleceń, w tym 145 wniosków dotyczących czasu pracy w zakładach opieki zdrowotnej.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W czasie prowadzonych kontroli, na podstawie stwierdzonych nieprawidłowości w ramach realizacji tematu o czasie pracy w placówkach służby zdrowia można stwierdzić, iż zarówno w przypadku publicznych zakładów opieki zdrowotnej, tak i w niepublicznych jednostkach służby zdrowia częstą przyczyną ich powstawania są problemy wynikające z właściwej organizacji pracy oraz z braku właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej np. praca w nadgodzinach – praca w tej samej dobie pracowniczej czy też organizowanie pacy tak, że narusza ona prawo pracownika do wymaganego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Należy zaznaczyć, iż uchybienia wskazane wyżej pojawiały się w znacznej części kontrolowanych zakładów pracy.

Kolejną przyczyną naruszania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy jest brak wciąż wystarczającej znajomości obowiązujących przepisów prawa pracy i obowiązującej wykładni przez kierownictwo zakładu oraz pracowników merytorycznych zajmujących się sprawami kadrowymi, np. zmian wprowadzonych do działu kodeksu pracy o czasie pracy obowiązujących od 01.01.2004r., jak również zmian w zakresie czasu pracy w zakładach opieki zdrowotnej obowiązujących od 01.01.2008. Przykładem może być stosowanie w niektórych zakładach opieki zdrowotnej do pielęgniarek 8 godzinnej normy czasu pracy.

Na bazie stwierdzonych nieprawidłowości można wskazać jeszcze jedną przyczynę, którą stanowi niedobór personelu medycznego szczególnie lekarzy i pielęgniarek, który to nie pozwala organizować ich czasu pracy w pełnym zakresie zgodnie z przepisami prawa pracy np. niezapewnienie odpoczynków dobowych i tygodniowych poprzez zobowiązanie lekarzy do pełnienia gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych poza zakładem pracy czy też wykonywania pracy po dyżurze medycznym.

Kolejną przyczyną stwierdzonych uchybień może być świadome obchodzenie przez pracodawców przepisów prawa pracy ze względu na potrzebę ograniczania kosztów związanych z prowadzeniem działalności. Dotyczy to np. zatrudniania pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, pracy w dni wolne wynikające z rozkładu w przeciętym pięciodniowym tygodniu pracy.

Następną przyczyną, która może powodować powstawanie niektórych nieprawidłowości jest niejasność i niespójność przepisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w zakresie czasu pracy np. w zakresie dyżurów medycznych. Nowelizacja ustawy w tym zakresie obowiązująca od stycznia 2008r. spowodowała znaczne trudności w prawidłowym zorganizowaniu czasu pracy lekarzy. Problem częstych zmian obowiązujących przepisów, skomplikowanie norm prawnych, ich nieczytelność (zwłaszcza w zakresie czasu pracy) oraz nakładanie na pracodawców nowych, w ich ocenie, biurokratycznych obowiązków utrudnia w znacznym stopniu prowadzenie zakładów opieki zdrowotnej.

Jednym z podstawowych wniosków nasuwających się po kontroli zakładów opieki zdrowotnej w 2008r. jest konieczność zwiększenia pomocy finansowej ze strony organów założycielskich. Brak wystarczających środków finansowych powoduje oszczędności, które mają często wpływ na organizację pracy jak i na polepszenie warunków pracy pracownikom oraz pacjentom.

Przeprowadzone kontrole wskazują także na konieczność podejmowania działań mających na celu wyeliminowanie nieprawidłowości polegających na nieprzestrzeganiu przepisów o czasie pracy w jednostkach służby zdrowia poprzez proponowanie zmian w ustawie

o zakładach opieki zdrowotnej w zakresie czasu pracy i dostosowanie ich do ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zmiany, które weszły w życie od 01.01.2008r. są niejasne, co powoduje, iż powstają różne interpretacje często sprzeczne ze sobą. Taka sytuacja w sposób zdecydowany utrudnia pracę zakładów opieki zdrowotnej.

Ustalenia z kontroli wskazują na zasadność podjęcia działań legislacyjnych w celu zmiany ustawy o zakładach opieki zdrowotnej m.in. w zakresie: jednoznacznego uporządkowania zagadnienia czasu pracy pracowników zoz, w tym dotyczących ustaleń w zakresie wymiaru czasu pracy dobowego poprzez wydłużenie norm czasu pracy z 7 godzin i 35 minut do 8 godzin i z 37 godzin i 55 minut do 40 godzin w tygodniu. Ponadto należy się również zastanowić nad zmianą przepisów w zakresie skróconego czasu pracy np. zakłady diagnostyki obrazowej i dostosowania go do ogólnie obowiązujących norm w zakładach opieki zdrowotnej. Na bazie obserwacji i ustaleń w czasie kontroli organizacja pracy w tych jednostkach przy zastosowaniu 5 godzinnej normy czasu pracy jest trudna, a warunki pracy w nich uległy zdecydowanej poprawie poprzez m.in. wyposażenie gabinetów rtg w nowoczesny sprzęt.

B. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY – kontrole czasu pracy w towarzystwach ubezpieczeniowych

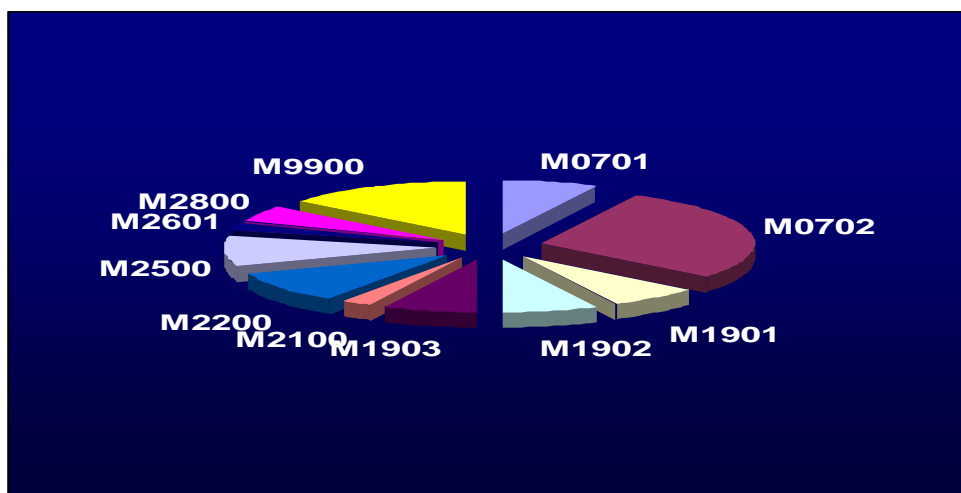
W okresie od 01.01.2008r. do 31.12.2008. w ramach realizacji tematu 22B dotyczącego przestrzegania przepisów o czasie pracy w towarzystwach ubezpieczeniowych, przeprowadzono 25 kontroli u 22 pracodawców.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 4381 osób, a zatrudnionych było na podstawie umowy o pracę łącznie 3005 pracowników, w tym 1937 kobiet, 0 młodocianych, 5 niepełnosprawnych, pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych 413.

U 16 pracodawców (jednostek organizacyjnych) stwierdzono nieprawidłowości, natomiast u 6 nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie realizacji tematu czasu pracy.

STWIERDZONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI:

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w 2008 roku w stosunku do ogółu skontrolowanych pracodawców przedstawia poniższy wykres:



M0701 – nieprowadzenie ewidencji czasu pracy,

M0702 – nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,

M1901 – nieokreślenie w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu systemów czasu pracy,

M1902 - nieokreślenie w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu rozkładów czasu pracy,

M1903 - nieokreślenie w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu okresów rozliczeniowych,

M2100 – nieprawidłowe ustalenie tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

M2200 – nieprawidłowe wprowadzenie przerwy niewliczanej do czasu pracy na spożycie posiłku załatwianie spraw osobistych (art. 141 par. 2 Kodeksu pracy),

M2500 – niezapewnienie pracownikom, w przyjętym okresie rozliczeniowym, dni wolnych za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,

M2601 – zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku dobowym,

M2800 – nie ustalenie w umowie o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w art. 151¹ par. 1 kodeksu pracy,

M9900 – inne nieprawidłowości dotyczące czasu pracy.

OPIS NIEPRAWIDŁOŚCI:

Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy

Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 3-ch kontrolowanych podmiotach.

Nieprawidłowości w tym zakresie polegały na nie prowadzeniu dokumentacji w zakresie obecności i nieobecności w pracy pracowników objętych zadaniowym czasem pracy (brak rejestracji faktu obecności w pracy).

Nieprawidłowe, bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy

Nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania czasu pracy stwierdzono w 12 kontrolowanych przypadkach.

Nieprawidłowości polegały m.in. nie wykazywaniu w ewidencji czasu pracy prowadzonej w placówce godzin „tzw. wyjść prywatnych”, które pracownicy odpracowywali, nie prowadzenia indywidualnych kart ewidencji czasu pracy tylko ewidencja zbiorowa, nie prowadzenia indywidualnych kart ewidencji czasu pracy w zakresie (ewidencjonowano tylko czas pracy na listach obecności), nie wykazywanie w ewidencji czasu pracy rzeczywistego czasu pracy pracowników odbywających podróże służbowe.

Niezapewnienie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu 5-cio dniowego tygodnia pracy

Przypadki zatrudniania pracowników powyżej 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym i niezapewnienie dnia wolnego za pracę w tym dniu stwierdzono w 4 kontrolowanych jednostkach.

Nieokreślenie w Układzie Zbiorowym Pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu obowiązujących w zakładzie systemów czasu pracy

Przypadki niedostosowania się pracodawcy do wymogu określonego przepisami prawa w zakresie określenia w UZP, regulaminie pracy, obwieszczeniu obowiązujących w zakładzie systemów czasu pracy stwierdzono w 3 kontrolowanych jednostkach.

Brak w Układzie Zbiorowym Pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu zapisów o stosowanym w zakładzie rozkładzie czasu pracy

Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 3 kontrolowanych jednostkach.

Nieokreślenie w Układzie Zbiorowym Pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu obowiązujących w zakładzie okresów rozliczeniowych czasu pracy

Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 3 kontrolowanych jednostkach.

Nieprawidłowe ustalenie tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym

Powyższa nieprawidłowość została stwierdzona u 1 pracodawcy.

Nieprawidłowe wprowadzenie przerwy niewliczanej do czasu pracy na spożycie posiłku lub załatwienia spraw osobistych

Powyższa nieprawidłowość została stwierdzona w 4 kontrolowanych podmiotach.

Nieprawidłowości polegały na tym, że w ewidencji czasu pracy prowadzonej w placówkach nie wykazywano faktu korzystania przez pracowników z obowiązkowej 30 minutowej przerwy obiadowej (obowiązek korzystania z takiej przerwy został określony w regulaminie pracy).

Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku dobowym (11 godzin)

Przeprowadzone kontrole wykazały, że nie zapewnienie pracownikom w każdej dobie pracowniczej prawa, do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku nastąpiło w 1 kontrolowanym podmiocie.

Nieustalenie w umowie o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w art. 151¹ § 1 kodeksu pracy

Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u 2 kontrolowanych podmiotach i dotyczyły łącznie 6 pracowników.

Inne nieprawidłowości dotyczące czasu pracy

Inne nieprawidłowości dotyczące czasu pracy zostały stwierdzone u 6 kontrolowanych podmiotów. Nieprawidłowości polegały m.in. na: niedostosowaniu do odpowiednich, powszechnie obowiązujących przepisów prawa zapisu w regulaminie pracy dot. terminu rozliczania czasu pracy pracowników, braku ustalenia w regulaminie pracy w sposób precyzyjny obowiązujących w zakładzie rozkładów czasu pracy oraz sposobu ewidencjonowania pracy w godzinach ponad wymiarowych, wykazywanie w jednej dokumentacji czasu pracy pracowników zatrudnionych w różnych podmiotach.

ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE:

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 24 wystąpienia, w których zawarto 132 wnioski, w tym 19 wystąpień, w których 47 wniosków dot. zagadnień w zakresie realizacji tematu czasu pracy.

Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski to 9209, w tym 3010 w zakresie realizacji tematu czasu pracy

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, podczas kontroli „kontrola czasu pracy pracowników w towarzystwach ubezpieczeniowych „inspektorzy pracy:

- nałożyli na pracodawców ogółem 2 mandaty, dotyczące 7 wykroczeń, na łączną kwotę 2.000,00 zł; w zakresie realizacji tematu – nie nałożono żadnego mandatu,
- zastosowano 4 środki wychowawcze w stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenie przepisów o czasie pracy wobec podległych im pracowników, w zakresie realizacji tematu 2 środki wychowawcze.

UZYSKANE EFEKTY

W wyniku działań inspektorów pracy skierowano 19 wystąpień, zawierających 47 wniosków i zaleceń. Zalecenia dotyczyły 3048 pracowników.

14 pracodawców, do których skierowano wystąpienia poinformowało pisemnie inspektorów pracy o realizacji 33 poleceń i wniosków, pozostałe są w trakcie realizacji.

Wszystkie wnioski zostały natomiast przyjęte do realizacji, zapewniając poszanowanie prawa w przyszłości.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

We wszystkich kontrolowanych podmiotach prowadzonych działalność ubezpieczeniową nie stwierdzono generalnie drastycznych naruszeń przepisów o czasie pracy. Powyższa sytuacja zdaniem autora sprawozdania może być spowodowane tym, że:

- Świadomość pracodawców w zakresie znajomości przepisów prawa jest zdecydowanie lepsza niż w poprzednich latach.
- Utrudnieniem w zakresie prowadzenia kontroli w temacie czasu pracy jest kwestia przechowywania – prowadzenia całej dokumentacji pracowniczej w centrali danej instytucji. Prowadzenie dokumentacji pracowniczej na „odległość” powoduje, że kontrola w tym temacie jest zdecydowanie utrudniona, (co znacznie wydłuża czas prowadzenia kontroli), ponadto kontakt z osobami zajmującymi się zagadnieniami pracowniczymi, przez samych zatrudnionych pracowników również nie jest prosty. Zauważa się pewną niechęć pracowników do składania zarówno inspektorowi pracy wiarygodnych informacji jak również pracownikom zatrudnionym w firmach. Dokonywanie analizy dokumentacji w zakresie czasu pracy prowadzonej w zakładzie (centrali, oddziałach,

czy też innych placówkach) oraz inna dokumentacja potwierdzająca fakt świadczenia pracy np. oświadczenia pracowników nie zawsze jest wystarczające do dokonania pełnej oceny przestrzegania praworządności w zakładzie. Przepisy prawa, bowiem nie określają zakazu prowadzenia ewidencji czasu pracy na „odległość”.

- Analizując zapisy protokołów pokontrolnych nasuwa się wniosek, że naruszenia prawa są w większości przypadków rezultatem właściwie niewiedzy, a nie celowego działania z chęci uszczuplenia praw pracowniczych. Najczęstsze nieprawidłowości dotyczyły nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, a co za tym idzie nie rozliczanie wszystkich rzeczywistych godzin pracy przepracowanych przez pracowników.
- Kontrola podmiotów ubezpieczeniowych pokazała stan przestrzegania praworządności w instytucjach, które jako jedne z niewielu dysponują środkami finansowymi na zapewnienie odpowiednich standardów pracy. Nieprawidłowości stwierdzone biorą swoje początki w sferze organizacyjnej oraz ludzkiej. Należy, więc podjąć działania uświadamiające pracodawców z zakresie ich obowiązków wskazując na pozytywne wzorce w tym zakresie.
- Wg. opinii pracodawców - osób kierujących kontrolowanymi placówkami, problemy wynikające z częstych zmian obowiązujących przepisów, skomplikowanie norm prawnych, ich nieczytelność (zwłaszcza w zakresie czasu pracy), oraz nakładanie na pracodawców nowych, w ich ocenie, biurokratycznych obowiązków, często przy bardzo rozbudowanych strukturach organizacyjnych podmiotów, powoduje, że przepisy o czasie pracy nie zawsze są realizowane zgodnie z obowiązującym stanem prawnym.
- W zakresie wniosków prewencyjnych celowe wydaje się zorganizowanie spotkania, na szczeblu ogólnokrajowym, z przedstawicielami branży ubezpieczeniowej, celem zaprezentowania wyników kontroli i wskazanie najczęstszych przypadków naruszenia przepisów prawa.

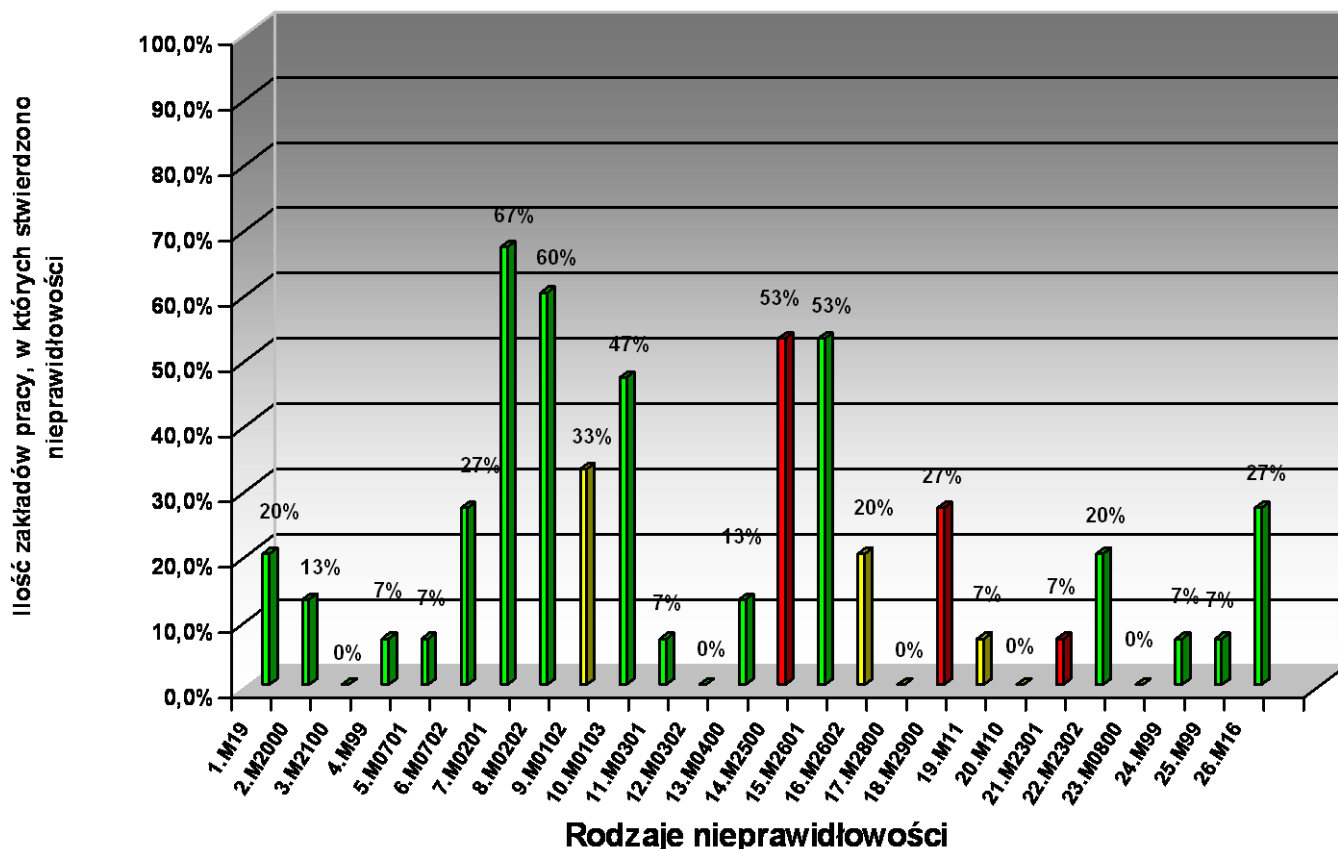
C. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY – rekontrole czasu pracy kierowców.

W okresie od 01.01.2008r. do 31.12.2008r. w ramach realizacji tematu 22C, dotyczącego przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców, przeprowadzono 15 rekontroli u pracodawców, którzy w 2007r. byli już poddani szczegółowej kontroli tematycznej obejmującej zagadnienia czasu pracy kierowców (temat 22B).

STWIERDZONE W 2008 ROKU NIEPRAWIDŁOWOŚCI:

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w stosunku do ogółu skontrolowanych pracodawców przedstawia załączony wykres, przy czym:

- **kolor zielony** – oznacza spadek liczby pracodawców w stosunku do 2007r., u których stwierdzono nieprawidłowość,
- **kolor żółty** – oznacza utrzymanie się na tym samym poziomie liczby pracodawców w stosunku do 2007r., u których stwierdzono nieprawidłowość,
- **kolor czerwony** – oznacza wzrost liczby pracodawców w stosunku do 2007r., u których stwierdzono nieprawidłowość.



1.M19 – nieokreślenie systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy, długości okresu rozliczeniowego,
2.M2000 – nieprawidłowe ustalenie dobowego wymiaru czasu pracy, niezgodne ze stosowanym systemem czasu pracy,

3.M2100 – nieprawidłowe ustalenie tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

4.M99 – nieustalenie, bądź nieprawidłowe ustalenie rozkładów czasu pracy (art. 11 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców)

5.M0701 – nieprowadzenie ewidencji czasu pracy,

6.M0702 – nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy,

7.M0201 – zatrudnianie pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem normy dobowej,

8.M0202 – zatrudnianie pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem przeciętnej normy tygodniowej,

9.M0102 – nieprzestrzeganie dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (260 godzin w roku kalendarzowym lub inna liczba godzin ustalona zgodnie z art. 20 ustawy o czasie pracy kierowców),

10.M0103 – nieprzestrzeganie dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych w tygodniu,

11.M0301 – nierekompensowanie pracy w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem,

12.M0302 – nierekompensowanie pracy w święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem,

13.M0400 – niezapewnienie pracownikowi co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy,

14.M2500 – niezapewnienie pracownikowi dnia wolnego również za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

- 15.M2601** – niezapewnienie pracownikowi 11-godzinnego dobowego odpoczynku,
16.M2602 – niezapewnienie pracownikowi 35-godzinnego tygodniowego odpoczynku,
17.M2800 – nieustalenie w umowie o pracy liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ §1 Kp,
18.M2900 – nieprzestrzeganie przepisów o pracy pracowników w porze nocnej,
19.M11 – nieprawidłowe stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy,
20.M10 – nieprawidłowe stosowanie przerywanego systemu czasu pracy,
21.M2301 – nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę na wniosek pracownika,
22.M2302 – nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę bez wniosku pracownika,
23.M0800 – wprowadzenie dłuższych okresów rozliczeniowych bez zachowania wymogów formalnych,
24.M99 – nieprawidłowe udzielanie przerw w pracy (art. 6 ust. 3 oraz art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców),
25.M99 – nieprzestrzeganie przepisów o pozostawaniu w dyspozycji (art. 10 ustawy o czasie pracy kierowców),
26.M16 – nieprzestrzeganie przepisów o dyżurach.

Spośród 15 rekontrolowanych pracodawców, 5 pracodawców wg PKD należało do branży zajmującej się transportem drogowym krajowym i zagranicznym oraz prowadzeniem działalności agencji transportowej, zaś 10 pracodawców zatrudniało kierowców zajmujących się transportem drogowym wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstw i instytucji.

W zakładach zatrudnionych było łącznie 1.196 pracowników, w tym 262 kobiety, 2 pracowników młodocianych oraz 1 pracownika niepełnosprawnego.

U 13 pracodawców, w mniejszym lub większym stopniu stwierdzono nieprawidłowości w zakresie planowania lub rozliczania czasu pracy, bądź też na gruncie stanowienia wewnątrzzakładowych regulacji odnośnie czasu pracy kierowców.

OPIS STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

ROZKŁAD, WYMIAR, SYSTEM CZASU PRACY, OKRES ROZLICZENIOWY

Nieokreślenie systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i długości okresu rozliczeniowego.

Powyższe nieprawidłowości stwierdzone zostały u 3 pracodawców (tj. 20 % kontrolowanych zakładów pracy). W stosunku do 2007r. odnotowano spadek ilości pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 50 %.

Nieprawidłowe ustalenie dobowego wymiaru czasu pracy, tj. niezgodnie ze stosowanym systemem czasu pracy.

Naruszenie przepisów prawa pracy, dotyczących ustalenia dobowego wymiaru czasu pracy kierowców, stwierdzono u 2 pracodawców (tj. 13,33 % kontrolowanych zakładów pracy) i dotyczyło ono 272 pracowników. W stosunku do 2007r. odnotowano spadek ilości pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 20 %.

Nieprawidłowe ustalenie tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W trakcie przeprowadzania w 2008r. rekontroli, nie stwierdzono naruszenia przepisów, polegającego na nieprawidłowym ustaleniu tygodniowego wymiaru czasu pracy, w przyjętym

okresie rozliczeniowym. Problem (który w 2007r. dotyczył 26,66% kontrolowanych zakładów pracy), w 2008r. został całkowicie wyeliminowany.

DOKUMENTOWANIE CZASU PRACY

Nieustalenie rozkładów czasu pracy (art. 11 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców).

U 1 pracodawcy (tj. 6,00 % kontrolowanych zakładów pracy), w stosunku do 2 kierowców stwierdzono, że pracodawca w sposób nieprawidłowy ustalił rozkłady czasu pracy kierowców. W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 34 %.

Spadek stopnia występowania nieprawidłowości związany jest ze zmianą brzmienia art. 11 a ustawy o czasie pracy kierowców (obowiązującą od dnia 20.06.2007r.), która zniósła obowiązek ustalania rozkładów czasu pracy dla kierowców wykonujących przewozy rzeczy.

Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy.

Kontrole wykazały, że wyłącznie 1 pracodawca (tj. 6,00 % kontrolowanych zakładów pracy), dla 5 kierowców, pomimo ciążącego na nim obowiązku, w dalszym ciągu nie prowadził wymaganej ewidencji czasu pracy kierowców. W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 34 %.

Nieprawidłowe, bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy.

Nieprawidłowe bądź nierzetelne ewidencje czasu pracy prowadzone były przez kolejnych 4 pracodawców (tj. 26,66 % kontrolowanych zakładów pracy), dla 180 kierowców. W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 13,34 %.

PRZESTRZEGANIE NORM CZASU PRACY

Zatrudnianie pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem normy dobowej.

Przypadki zatrudniania pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem normy dobowej, stwierdzono u 10 pracodawców (tj. 66,66% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 26 kierowców z 77 losowo wybranych do kontroli kierowców. W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 26,67 %.

Sprawdzani kierowcy pracowali w przekroczeniu obowiązującej dobowej normy czasu pracy przez 3.414 godzin. Nieprawidłowość ta polegała na zatrudnianiu pracowników w wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem określonej normy dobowej, przyjętej dla danego systemu. W największym rozmiarze przekroczenia normy dobowej wystąpiły w sytuacji zatrudniania pracowników w podstawowym systemie czasu pracy, z obowiązującą 8-godzinną normą dobową czasu pracy.

Zatrudnianie pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem przeciętnej normy tygodniowej.

Zatrudnianie pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, stanowiącym przekroczenie 40-godzinnej przeciętnej normy tygodniowej w przyjętym okresie rozliczeniowym, stwierdzono u 9 pracodawców (tj. 60 % kontrolowanych zakładów pracy), w stosunku do 30 osób (spośród 86 losowo sprawdzanych pracowników zatrudnionych na

stanowisku kierowcy), którzy przekroczyli przeciętną tygodniową normę czasu pracy o 1.041 godzin pracy. W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 26,67 %.

Nieprzestrzeżenie dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (260 godzin w roku kalendarzowym lub inna liczba godzin ustalona zgodnie z art. 20 ustawy o czasie pracy kierowców).

Przekroczenia dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym wykryto u 4 pracodawców (tj. 33,3% kontrolowanych zakładów pracy). Wykroczenie to dotyczyło 13 pracowników, z 98 kontrolowanych w tym zakresie kierowców. Sprawdzani kierowcy przekroczyli roczny limit nadgodzin łącznie o 4.380 godzin. W stosunku do 2007r. liczba pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości utrzymała się na tym samym poziomie.

Nieprzestrzeżenie dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych w tygodniu.

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych pracowników tygodniu, stwierdzono u 7 pracodawców (tj. 46,7% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 23 pracowników, spośród 90 losowo sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli przeciętny limit godzin nadliczbowych w tygodniu łącznie o 487 godzin. W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 26,7 %.

Niezrekompensowanie pracy w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.

Niezrekompensowanie pracy wykonywanej w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem stwierdzono u 1 pracodawcy WAKOZ BETON Sp. z o.o. z siedzibą w Luzinie (tj. 6% kontrolowanych zakładów pracy), gdzie 1 kierowca, spośród 2 pracowników kontrolowanych, łącznie za 3 dni pracy przypadającej w niedzielę, nie uzyskał określonej przepisami prawa pracy rekompensaty.

W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 34 %.

Niezrekompensowanie pracy w święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.

W trakcie rekontroli nie wykryto przypadków wykonywania przez kierowców pracy w święto (w powyższym zakresie analizie poddano rekompensatę pracy w święto 7 kierowców), która nie zostałaby zrekompensowana udzieleniem dnia wolnego w innym terminie, bądź poprzez wypłatę dodatkowego wynagrodzenia. Tym samym, problem (który w 2007r. dotyczył 13,33% kontrolowanych zakładów pracy), w 2008r. został całkowicie wyeliminowany.

Niezapewnienie pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

Naruszenie polegające na niezapewnieniu pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy wykryto u 2 pracodawców (tj. 13,33 % kontrolowanych zakładów pracy). Wykroczenie to popełnione zostało czterokrotnie i dotyczyło 3 pracowników, spośród 32 kontrolowanych w tym zakresie kierowców. W stosunku do 2007r. (gdzie nie ujawniona

tego rodzaju naruszeń) liczba pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości wzrosła o 13,3%.

Niezapewnienie pracownikowi dnia wolnego również za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Ustalono, iż 8 pracodawców (tj. 53,33 % kontrolowanych zakładów pracy) nie przestrzegało przepisów o pięciodniowym tygodniu pracy. W okresach objętych kontrolą 17 pracownikom (spośród 84 losowo sprawdzanych kierowców), nie udzielono łącznie 77 dni harmonogramowo wolnych od pracy, które nie zostały następnie zrekompensowane udzieleniem dnia wolnego w innym terminie. W stosunku do 2007r. (gdzie ujawniono tego rodzaju naruszenia w 46,66% zakładach pracy) liczba pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości wzrosła o 6,7%.

Podkreślić należy, że liczba pracodawców u których wykryto nieprawidłowość co prawda wzrosła z 7 do 8 pracodawców, jednakże skala naruszenia uległa znacznemu zmniejszeniu zarówno w stosunku do liczby pracowników, których uprawnienia zostały naruszone (w 2007r. nieprawidłowość dotyczyła 26 pracowników spośród 30 losowo sprawdzanych kierowców, zaś w 2008r. nieprawidłowość dotyczyła wyłącznie 17 kierowców spośród 84 pracowników losowo wybranych do kontroli), jak i liczby dni, które nie zostały zgodnie z obowiązującymi przepisami zrekompensowane (w 2007r. nie udzielono łącznie 164 dni harmonogramowo wolnych od pracy, zaś w 2008r. nie udzielono łącznie 84 dni wolnych od pracy z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy, które nie zostały następnie zrekompensowane udzieleniem dnia wolnego w innym terminie).

Niezapewnienie pracownikowi 11 godzinnego dobowego odpoczynku albo odpoczynku dziennego o którym mowa w art. 8 ust. 2-5 rozp. WE 561/2006 lub w art. 8 ust. 1-2 umowy AETR.

Przypadki niezapewnienia pracownikom 11 godzinnego dobowego odpoczynku, stwierdzono u 8 pracodawców (tj. 53,33 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 18 pracowników (z 77 losowo sprawdzanych kierowców), którym nie zapewniono należnego dobowego odpoczynku w wymiarze 244 godzin. W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 26,67 %.

Niezapewnienie pracownikowi odpowiedniego tygodniowego odpoczynku albo odpoczynku tygodniowego o którym mowa w art. 8 ust. 6-7 rozp. WE 561/2006 lub w art. 8 ust. 3 umowy AETR.

Kontrole wykazały, że 3 pracodawców (tj. 20% kontrolowanych zakładów pracy), nie zapewniło 7 pracownikom (spośród 120 losowo sprawdzanych kierowców), należnego tygodniowego odpoczynku, poprzez bezprawne zmniejszenie należnego odpoczynku o 154 godziny. W stosunku do 2007r. liczba pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości utrzymała się na tym samym poziomie.

Nieprzestrzeganie przepisów o pracy pracowników porze nocnej.

Nieprawidłowości polegające na nieprzestrzeganiu przepisów o pracy pracowników w porze nocnej stwierdzono u 4 pracodawców (tj. 26,66 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 6 kierowców (spośród 80 pracowników sprawdzanych w tym zakresie), którzy przekroczyli dobowy limit 10-godzin pracy, w sytuacji gdy pracowali w porze nocnej dłużej niż 4 godziny. W stosunku do 2007r. (gdzie ujawniono tego rodzaju naruszenia

w 20% zakładach pracy) liczba pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości wzrosła o 6,67%.

Nieprawidłowe stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy.

Spośród 15 kontrolowanych pracodawców, wyłącznie w 1 przedsiębiorstwie wprowadzono zadaniowy system czasu pracy (co stanowi 6,66 % kontrolowanych zakładów pracy). Pracodawca w regulaminie pracy ustalił bowiem, iż kierowcy kierujący pojazdami powyżej 3,5 t – świadczą pracę w zadaniowym czasie pracy. Z powyższego wynika, iż przepisy wewnątrzzakładowe ustalają nieprawidłowy system czasu pracy dla pracowników kierujących samochodami (w tym powyżej 3,5 t), tj. zadaniowy system czasu pracy, w sytuacji, gdy wykonują oni niezarobkowy przewóz drogowy na potrzeby własne przedsiębiorstwa (zadaniowy system czasu może być stosowany wyłącznie wobec kierowców zatrudnionych w transporcie i komunikacji).

Tym samym pracodawca nie zrealizował wniosku pokontrolnego inspektora pracy wydanego po kontroli przeprowadzonej w 2007r., w zakresie wprowadzenie w stosunku do pracowników wykonujących przewozy w ramach transportu na potrzeby własne systemu czasu pracy zgodnego z ustawą o czasie pracy kierowcy, co spowodowało, że w stosunku do 2007r. liczba pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości utrzymała się na tym samym poziomie.

Przerywany system czasu pracy.

Żaden pracodawca, z grupy 15 kontrolowanych zakładów pracy, nie wprowadził wobec zatrudnionych kierowców przerywanego systemu czasu pracy, zgodnie z art. 14 ustawy o czasie pracy kierowców.

Nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę na wniosek pracownika.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że tylko u czterech pracodawców zatrudnieni kierowcy występowali z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego za nadgodziny, natomiast wyłącznie u jednego z nich (co stanowi 6,6% kontrolowanych zakładów pracy), stwierdzono nieprawidłowe udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę na wniosek pracownika. W stosunku do 2007r. (gdzie nie ujawniona tego rodzaju naruszeń) liczba pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości wzrosła o 6,7%.

Nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę bez wniosku pracownika.

Nieprawidłowości dotyczące udzielania czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę bez wniosku pracownika, wykryto u 3 pracodawców (tj. 20% kontrolowanych zakładów pracy), w stosunku do 7 kierowców (spośród 12 kontrolowanych w tym zakresie pracowników), którym zaniżono należny czas wolny udzielony za nadgodziny bez wniosku pracownika łącznie o 340 godzin. W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 6,7%.

Wprowadzenie dłuższych okresów rozliczeniowych bez zachowania wymogów formalnych.

Kontrole nie wykazały nieprawidłowości polegających na wprowadzeniu dłuższych okresów rozliczeniowych bez zachowania wymogów formalnych.

Nieprawidłowe udzielanie przerw w pracy (art. 6 ust. 3 oraz art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców).

Kontrole wykazały, że u 1 pracodawcy (tj. 6,7% kontrolowanych zakładów pracy) zaistniały nieprawidłowości w zakresie udzielania przerw, o których mowa w art. 6 ust. 3 oraz art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców, a dotyczyły one 3 kierowców (spośród 112 sprawdzanych w tym zakresie pracowników). W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 33,3 %.

Nieprzestrzeganie przepisów o pozostawianiu do dyspozycji (art. 10 ustawy o czasie pracy kierowców).

Nieprzestrzeganie przepisów o pozostawianiu do dyspozycji wykryto u 1 pracodawcy (tj. 6,7% kontrolowanych zakładów pracy) w stosunku do 3 kierowców (spośród 38 pracowników kontrolowanych w tym zakresie). W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 13,3%.

Nieprzestrzeganie przepisów o dyżurach.

Nieprzestrzeganie przepisów o dyżurach stwierdzono u 4 pracodawców (tj. 26,66% kontrolowanych zakładów pracy), którzy naruszyli uprawnienia 38 kierowców (spośród 56 sprawdzanych w tym zakresie pracowników). W stosunku do 2007r. odnotowano spadek liczby pracodawców, u których stwierdzono występowanie ww. nieprawidłowości o 6,7 %.

UZYSKANE EFEKTY

Do dnia 09.01.2009r., 11 pracodawców poinformowało na piśmie właściwego inspektora pracy o wykonaniu:

- 16 decyzji wypłacanie pracownikom należnych im świadczeń ze stosunku pracy, na łączną kwotę 6.082,00 zł brutto,
- 17 decyzji dotyczących usunięcia naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 11 wystąpień zawierających 113 wniosków dotyczących wyeliminowania naruszeń prawa pracy, w tym 75 poleceń i wniosków zawartych w wystąpieniach, dotyczących usunięcia nieprawidłowości dotyczących czasu pracy kierowców.

D. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY- rekontrole czasu pracy pracowników banków

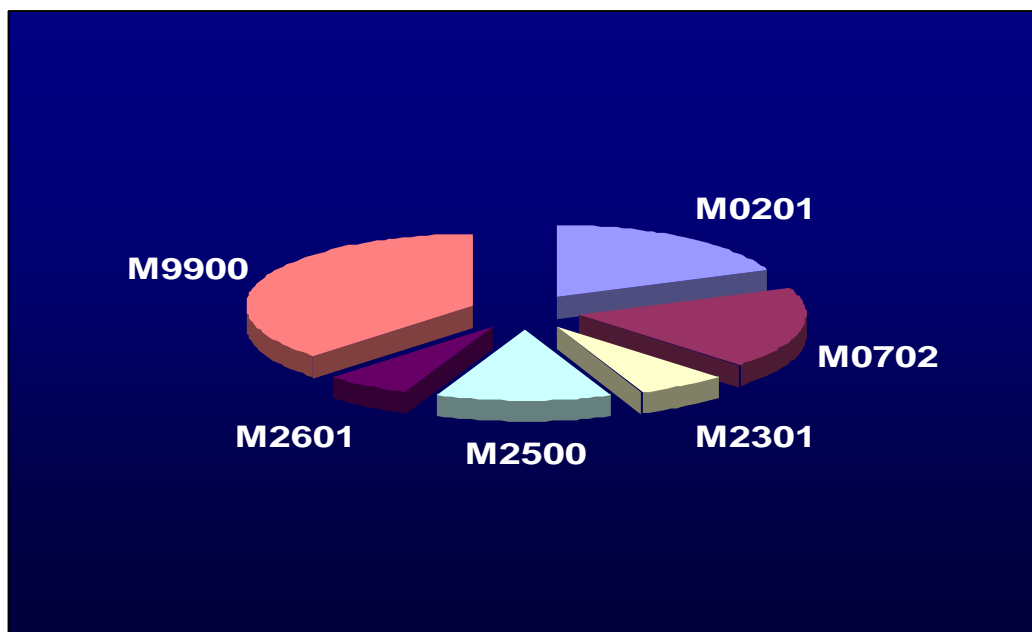
W okresie od 01.01.2008r. do 31.12.2008. w ramach realizacji tematu 22D dotyczącego przestrzeganie przepisów o czasie pracy – rekontrole czasu pracy pracowników banków, przeprowadzono 13 kontroli u 11 pracodawców.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 7064 osoby, a zatrudnionych było na podstawie umowy o pracę łącznie 6999 pracowników, w tym 5026 kobiet, 0 młodocianych, 25 niepełnosprawnych, 5 cudzoziemców, 65 pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

U 7 pracodawców (jednostek organizacyjnych) stwierdzono nieprawidłowości, natomiast u 6 nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie realizacji tematu czasu pracy.

STWIERDZONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI:

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w 2008 roku w stosunku do ogółu skontrolowanych pracodawców przedstawia poniższy wykres:



M0702 – nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,

M0201 – zatrudnianie pracowników w czasie pracy przekraczającym wymiar dobowy ustalony dla systemu, w którym pracownik jest zatrudniony,

M2500 – niezapewnienie pracownikom, w przyjętym okresie rozliczeniowym, dni wolnych za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,

M2601 – zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku dobowym,

M2301 – nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę, na wniosek pracownika,

M9900 – inne nieprawidłowości dotyczące czasu pracy

OPIS NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Nieprawidłowe, bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy.

Nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania czasu pracy stwierdzono w 4-ch kontrolowanych przypadkach.

Zatrudnianie pracowników w czasie pracy przekraczający dobowy wymiar czasu pracy, ustalony dla systemu, w którym pracownik jest zatrudniony

Przypadki zatrudniania pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem normy dobowej stwierdzono w 3 kontrolowanych jednostkach.

Nieprawidłowości dotyczyły zatrudniania pracowników w taki sposób, że dwukrotnie rozpoczynali pracę w tej samej dobie pracowniczej .

Niezapewnienie pracownikom , w przyjętym okres rozliczeniowym, dni wolnych za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy

Powyższa nieprawidłowość została stwierdzona u 2 kontrolowanych podmiotów.

Nieprawidłowość polegała na nie przestrzeganiu przepisów prawa pracy w zakresie udzielania pracownikom dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym, tym samym nie zapewnienie pracownikom dnia wolnego za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy.

Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku dobowym (11 godzin)

Przeprowadzone kontrole wykazały, że nie zapewnienie pracownikom w każdej dobie pracowniczej prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku nastąpiło w jednym kontrolowanym podmiocie tj. w Banku Spółdzielczym Malbork (dot. 2 osób, 6 godzin).

Nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustalone normę czasu, bez wniosku pracownika oraz na wniosek pracownika

Stwierdzono u 1 kontrolowanego podmiotu przypadek nieprawidłowego udzielania czasu wolnego, za przepracowany ponad ustaloną normę czas pracy (1 osoba, 3 godziny), na wniosek pracownika, w taki sposób, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych w dniu 16.10.2008r., wniosek o udzielenie wolnego za przepracowane godziny złożył w dniu 16.12.2008r. po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 9 wystąpień, w których zawarto 42 polecenia i wnioski, w tym 7 wystąpień, w których 17 poleceń i wniosków dot. zagadnień w zakresie realizacji tematu czasu pracy.

Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski to 647, w tym 70 w zakresie realizacji tematu dot. czasu pracy.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, podczas kontroli w temacie „rekontrola czasu pracy pracowników banku” , inspektorzy pracy:

- Zastosowali 5 środków oddziaływania wychowawczego w stosunku do osób nadzorujących prace podległych pracowników.
- Nałożono 1 mandat w wysokości 1500 zł w stosunku do osoby odpowiedzialnej za naruszanie przepisów o czasie pracy, przez nie zachowanie prawa dla pracownika do odpoczynku dobowego co-najmniej 11 godzinnego .

UZYSKANE EFEKTY

W wyniku działań inspektorów pracy skierowano 7 wystąpień, zawierających 17 wniosków. Zalecenia dotyczyły 70 pracowników.

W wyniku realizacji zaleceń zawartych we wnioskach pokontrolnych dla 4 pracowników naliczono i wypłacono kwoty 22.462,50 zł.

6 pracodawców, do których skierowano wystąpienia poinformowało pisemnie inspektorów pracy o realizacji 16 poleceń i wniosków, pozostałe są w trakcie realizacji .

Wszystkie wnioski zostały natomiast przyjęte do realizacji, zapewniając poszanowanie prawa w przyszłości.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

We wszystkich kontrolowanych podmiotach prowadzonych działalność bankową nie stwierdzono generalnie drastycznych naruszeń przepisów o czasie pracy. Powyższa sytuacja zdaniem autora sprawozdania może być spowodowana tym, że:

- Świadomość pracodawców w zakresie znajomości przepisów prawa jest zdecydowanie lepsza niż w poprzednich latach. Z pewnością przyczyniły się do takiego stanu kontrole inspektorów pracy prowadzone w tych placówkach, w poprzednich latach.
- Analizując zapisy protokołów pokontrolnych nasuwa się wniosek, że naruszenia prawa są w większości przypadków rezultatem właściwie niewiedzy, a nie celowego działania z chęcią uszczuplenia praw pracowniczych. Najczęstsze nieprawidłowości dotyczyły nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, a co za tym idzie nie rozliczanie wszystkich rzeczywistych godzin pracy przepracowanych przez pracowników.
- Kontrole placówek bankowych pokazały stan przestrzegania praworządności w instytucjach, które jako jedne z niewielu dysponują środkami finansowymi na zapewnienie odpowiednich standardów pracy. Nieprawidłowości stwierdzone biorą swoje początki w sferze organizacyjnej czasami ludzkiej. Należy więc w dalszym ciągu prowadzić działania uświadamiające pracodawców w zakresie ich obowiązków wskazując na pozytywne wzorce w tym zakresie.
- W zakresie wniosków prewencyjnych celowe wydaje się prowadzenie spotkań, na szczeblu ogólnokrajowym, z przedstawicielami branży bankowej, celem zaprezentowania wyników kontroli, wskazanie najczęstszych przypadków naruszania przepisów prawa oraz przypominanie obowiązujących przepisów o czasie pracy.

3. Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych

W okresie od 01.01.2008r. do 31.12.2008r. w ramach realizacji tematu 19 dotyczącego przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych przeprowadzono 89 kontroli, u 89 pracodawców.

W 89 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 6448 osób, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 5784 pracowników, w tym 1998 kobiet i 11 młodocianych, 502 niepełnosprawnych, 4 cudzoziemców i 114 podmiotów samo zatrudniających się.

Najczęściej występujące nieprawidłowości wystąpiły w zakresie:

- tworzenia planu urloпов wypoczynkowych, co zostało stwierdzone w stosunku do 28 dokumentów (28,6%) z 98 ogółu poddanych kontroli,
- udzielania pracownikom urloпов wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym nabyli do nich prawo, nie później niż do końca I kwartału roku następującego po nim, co stwierdzono aż w stosunku do 926 (32,1%) pracowników z 2884 zbadanych w łącznie 7555 dni,

- o niewypłacenia lub zaniżenia wysokości należnego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, co dotyczyło 18 pracowników (3,6%) z ogółu 499 zbadanych, w tym stosunku do 12 pracowników stwierdzono nie udzielenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop, a w stosunku do 6 jego zaniżenie.

Zastosowane środki prawne

W wyniku kontroli do pracodawców inspektorzy pracy skierowali 89 wystąpień zawierających w sumie 194 wnioski pokontrolne dotyczące 2230 pracowników, a odnoszące się do zagadnień urlopów wypoczynkowych. Do pracodawców zostały skierowane łącznie 3 decyzje administracyjne, w tym 1 dotycząca wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i 2 dotyczące wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

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

- o nałożyli na pracodawców ogółem 24 mandaty dotyczące 24 wykroczeń na łączną kwotę 30.600,00 zł,
- o zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń, 11 środków wychowawczych z uwagi na znikomą społeczną szkodliwość czynu,
- o skierowali przeciwko 1 pracodawcy wniosek o ukaranie do sądu grodzkiego.

Inspektorzy pracy w czasie kontroli współpracowali z organami nadzoru nad warunkami pracy:

- o w 7 przypadkach ze związkami zawodowymi działającymi w zakładach pracy,
- o 3 przypadkach ze Spółeczną Inspekcją Pracy,
- o w 6 przypadkach z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych,
- o w 3 przypadkach z samorządem terytorialnym.

Uzyskane efekty.

78 pracodawców, do których skierowano wystąpienia poinformowało pisemnie inspektorów pracy o realizacji 171 wniosków, stanowi to 88 % poleceń dotyczących 2115 pracowników. Poinformowano o realizacji 1 z 3 wydanych decyzji administracyjnych. Na moment sporządzania sprawozdania zbiorczego brak danych dotyczących realizacji wniosków z kontroli przeprowadzonych w grudniu 2008.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa według pracodawców oraz inspektorów pracy.

Na bazie stwierdzonych nieprawidłowości w czasie kontroli w ramach realizacji tematu 19 można stwierdzić, iż najczęstszymi przyczynami ich powstawania są problemy związane z niewłaściwą organizacją pracy, zbyt małą liczbą osób zatrudnionych oraz z brakiem właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej. Dotyczy to np. nieudzielania urlopów wypoczynkowych 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 kodeksu pracy i innych aktów wykonawczych,

w zakresie dotyczącym urlopów wypoczynkowych, przez kierownictwo zakładu oraz pracowników kadr. Miało to wpływ na prawidłowe ustalanie prawa i wymiaru urlopów wypoczynkowych zatrudnionych pracowników oraz naliczanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Częstą 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 (trwająca migracja poza granice kraju). Ma to wpływ w szczególności na niewykorzystanie urlopów wypoczynkowych za ubiegłe lata.

Podsumowanie i wnioski.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli i porównania z rokiem 2007, w którym realizowany był temat 42, również dotyczący kontroli przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych, ustalono iż w dalszym ciągu najczęściej występującą nieprawidłowością w zakładach pracy jest nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowym i dzielenie urlopu, w sposób niezgodny z przepisami prawa. Pracodawcy nie udzielając urlopów wypoczynkowych zgodnie z przepisami kodeksu pracy naruszają gwarantowane Konstytucją prawo do wypoczynku, które zostało także podniesione do rangi podstawowej zasady prawa pracy (art. 14 Kp). Zasada ta doznaje konkretyzacji w przepisach o czasie pracy, dniach wolnych, a w szczególności urlopach wypoczynkowych. Kompleks przepisów gwarantujących pracownikowi wypoczynek ma na celu stworzenie warunków do regeneracji sił pracownika. Uniemożliwienie pracownikom korzystania przez pracodawców z przysługujących im uprawnień w tym zakresie ma wpływ na stan warunków pracy w zakładzie i może powodować zwiększenie wypadkowości oraz częstsze popełnianie błędów przez pracowników, co ma wpływ na jakość świadczonej pracy. Ww. problem związany jest z brakiem wystarczającej liczby pracowników wynika z wciąż postępującej redukcji zatrudnienia i nie pozyskiwaniu przez pracodawców nowych pracowników. Powyższe związane jest z kosztami prowadzonej przez nich działalności.

Drugim problemem, z punktu widzenia organizacyjno – prawnego jest niezrozumienie przez pracodawcę przepisów o urlopach wypoczynkowych, jak również niewiedza w tym zakresie, co ma wpływ na ustalanie w sposób prawidłowy prawa i wymiaru urlopów wypoczynkowych a także naliczanie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz naliczanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Dostatecznie odległa w czasie nowelizacja kodeksu pracy z listopada 2003r. w zakresie urlopów wprowadziła istotne zmiany zarówno w zasadach ich udzielania, jak i ustalania wymiaru czy też nabywania prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego. Natomiast podczas kontroli cały czas stwierdzane były nieprawidłowości w powyższym zakresie.

Stwierdzone podczas kontroli liczne nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych prowadzą do wniosków, że konieczne jest w dalszym ciągu :

- przeprowadzanie planowych kontroli tematycznych ze strony Państwowej Inspekcji Pracy w tym temacie, mające na celu dostosowanie istniejącego w zakładach stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa pracy oraz wdrożenia pracodawców do poszanowania prawa. Z praktyki działalności kontrolnej wynika bowiem, że do wyegzekwowania od pracodawców przestrzegania prawa pracy, zazwyczaj potrzebne są kontrole sprawdzające poprawność zastosowanych rozwiązań, celem skutecznego wyeliminowania nieprawidłowości i osiągnięcia trwałego efektu, w postaci respektowania przez pracodawców uprawnień pracowniczych. Prowadzone kontrole będą służyć również udzielaniu porad, dotyczących przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych, kierownictwu zakładu oraz pracownikom kadr, co przyczyni się do zwiększenia znajomości przepisów prawa w tym zakresie.
- w prowadzonych kontrolach zwrócenie szczególnej uwagi na przestrzeganie przez pracodawców przepisów dotyczących udzielania urlopów i ich dzielenia a także

wzmocnienie działań sankcyjnych w związku z nie udzieleniem przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego,

- prowadzenie szeroko pojętej popularyzacji zagadnień, w tym udzielania porad podczas prowadzonych kontroli, związanych z przestrzeganiem przepisów o urloпах wypoczynkowych i przepisów dotyczących naliczania świadczeń pieniężnych związanych z urlopami wypoczynkowymi.

4. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych

Analizę przestrzegania przepisów prawa pracy, dotyczących zatrudniania młodocianych, przeprowadzono na podstawie dokumentacji z 48 kontroli, przeprowadzonych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Wszyscy kontrolowani pracodawcy należeli do prywatnego sektora własności, większość z nich (58%) stanowili pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników ogółem.

Kontrolą objęto pracodawców różnych branż, przy czym najliczniejsze grupy stanowiły zakłady zajmujące się obsługą pojazdów samochodowych (19%) oraz handlem detalicznym (17%). 13 % kontrolowanych podmiotów zostało zakwalifikowane jako pozostała działalność usługowa (w tym zakłady fryzjerskie).

Skontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 181 pracowników młodocianych.

Wśród przeprowadzonych kontroli 7 było związanych ze skargami złożonymi przez młodocianych bądź ich rodziców, skargami anonimowymi oraz w 1 przypadku z powiadomieniem przez Policję.

Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości w większości zagadnień, dotyczących młodocianych, zarówno w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Najliczniejsze grupy nieprawidłowości wystąpiły w zakresie:

- nieprowadzenia ewidencji pracowników młodocianych (18 pracodawców);
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego (13 pracodawców);
- brak badań lekarskich profilaktycznych (15 pracodawców);
- brak świadectw lekarskich, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego (14 pracodawców);
- nieustalenie 30-minutowej przerwy, wliczonej do czasu pracy (23 pracodawców);
- brak ewidencji czasu pracy (11 pracodawców);
- brak wykazu prac wzbronionych młodocianym (18 pracodawców);
- brak wykazu prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego (18 pracodawców);
- brak programu kształcenia zawodowego młodocianych (10 pracodawców).

Jednym z najistotniejszych problemów, stwierdzonych w czasie przeprowadzonych kontroli wydają się ujawnione przypadki zatrudniania młodocianych „na czarno”, szczególnie iż wykazano, że wykonywali oni prace wzbronione młodocianym (prace na wysokości powyżej

3m), nie posiadając zabezpieczeń przed możliwością upadku z wysokości, bez przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Liczna grupa nieprawidłowości dotyczyła treści stosunku pracy, w szczególności można tu wymienić nieterminowe potwierdzanie umów o pracę na piśmie, brak określenia wysokości należnego młodocianemu wynagrodzenia, brak określenia miejsca wykonywania pracy. U 18 pracodawców stwierdzono nieprowadzenie ewidencji pracowników młodocianych.

Pomimo prowadzonych w tym zakresie kontroli utrzymuje się znaczna liczba pracodawców, dopuszczających się naruszenia przepisów w zakresie badań lekarskich profilaktycznych oraz szkoleń wstępnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, co wskazuje na lekceważenie przez pracodawców przepisów w tym zakresie.

Ujawniono stosunkowo nieliczną grupę nieprawidłowości z zakresu czasu pracy młodocianych. Należy uznać, że nie wszystkie naruszenia przepisów w tym zakresie zostały ujawnione, gdyż znaczna liczba pracodawców nie prowadziła ewidencji czasu pracy bądź prowadziła ją w sposób, który uniemożliwiał ustalenie naruszeń.

Istotnym zagadnieniem, które wynika z przeprowadzonych kontroli jest wykonywanie przez pracowników młodocianych prac wzbronionych w zakresie, w jakim jest to niezbędne do przygotowania zawodowego. Skala nieprawidłowości, dotyczących oceny ryzyka zawodowego świadczy o tym, że w większości wypadków wykonywanie ww. prac nie zostało poprzedzone dokonaniem oceny. Zagadnienie to jest tym bardziej istotne, że młodociani nie posiadają doświadczenia zawodowego, zaś ich młody wiek może wiązać się z pewną brawurą i brakiem ostrożności przy wykonywaniu pracy, co jest szczególnie ważne przy wykonywaniu prac charakteryzujących się zwiększonym ryzykiem, do jakich należy zaliczyć prace wzbronione.

W niewielkim zakresie ujawniono nieprawidłowości dotyczące wynagrodzenia za pracę młodocianych, przy czym dotyczyły one głównie młodocianych, zatrudnionych w celu innym, niż przygotowanie zawodowe, bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy zastosowali nw. środki prawne:

- 23 decyzje dotyczące młodocianych, obejmujących między innymi zagadnienia wykonania wstępnych i okresowych badań lekarskich, szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, oceny ryzyka zawodowego oraz innych zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy; do dnia 31.12.2008r. uzyskano potwierdzenie wykonania 18 z wydanych decyzji;
- 213 wniosków w wystąpieniach, dotyczących młodocianych, obejmujących między innymi zagadnienia dotyczące treści stosunku pracy, udzielania pisemnych informacji o warunkach zatrudnienia, nieprawidłowości dotyczących wykazów prac wzbronionych młodocianym oraz prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego, właściwego prowadzenia dokumentacji dotyczącej zatrudniania młodocianych, w tym ewidencji pracowników młodocianych, uzupełnień niezbędnych w dokonanych przez pracodawcę ocenach ryzyka zawodowego i innych; do dnia 31.12.2008r. uzyskano potwierdzenie wykonania 123 wniosków, dotyczących pracowników młodocianych.
- 8 mandatów karnych dotyczących 14 wykroczeń na łączną kwotę 9.900zł;
- 3 wnioski o ukaranie do sądów grodzkich dotyczące 7 wykroczeń;
- 7 środków oddziaływania wychowawczego w odniesieniu do 11 wykroczeń.

Analiza dokumentacji z przeprowadzonych kontroli pozwoliła na określenie głównych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, takich jak:

- lekceważenie przez pracodawców przepisów prawa pracy – w szczególności w odniesieniu do badań lekarskich profilaktycznych i szkoleń wstępnych w zakresie bhp, co do których przepisy są pracodawcom znane, jednak nie stosują ich w odniesieniu do młodocianych bądź realizują wynikające z nich obowiązki ze znacznym opóźnieniem;
- słaba znajomość przepisów prawa pracy w zakresie ochronie pracy młodocianych – przykładowo w odniesieniu do stosowania w odniesieniu do młodocianych przepisów o czasie pracy, informowaniu ich o warunkach zatrudnienia;
- niewłaściwa interpretacja przepisów – w szczególności w zakresie prac wzbronionych i prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego. Obowiązek opracowania wykazów tych prac jest traktowana jako wymóg formalny, zaś dopuszczanie do wykonywania prac wzbronionych w zakresie niezbędnym do przygotowania zawodowego nie jest poprzedzane dokonaniem oceny ryzyka zawodowego. Stwierdzono również przypadki traktowania świadectw lekarskich, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego jako badań lekarskich profilaktycznych;
- 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.

Wśród przyczyn, podawanych przez pracodawców należy również wymienić znaczną liczbę młodocianych, rezygnujących z realizacji zawartej umowy o pracę po krótkim okresie zatrudnienia. Powyższe powoduje, iż pracodawcy są skłonni zaryzykować opóźnienie w kierowaniu pracowników na wstępne badania lekarskie i wstępne szkolenia bhp z uwagi na niechęć do ponoszenia kosztów przy braku pewności trwałości zatrudnienia.

Tymi samymi przyczynami oraz trudnościami organizacyjnymi wynikającymi z konieczności uzyskania na umowie o pracę podpisu przedstawiciela ustawowego młodocianego pracodawcy tłumaczą opóźnienia w potwierdzaniu na piśmie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Powyższe zagadnienia mogą być również uznane za podstawową przyczynę stwierzonego w kilku przypadkach wymuszania świadczenia pracy przez młodocianych przed zawarciem umowy o pracę, traktowane jako swoisty „okres próbny”, który ma zapewnić trwałość stosunku pracy po podpisaniu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Odrębnym zagadnieniem jest zatrudnianie młodocianych w celu innym niż przygotowanie zawodowe, bez potwierdzenia umów o pracę, którego wyłączną przyczyną jest chęć uniknięcia przez pracodawców kosztów związanych z legalnym zatrudnieniem.

Część obowiązków, wynikających z przepisów o ochronie pracy młodocianych, jest traktowana przez pracodawców jako zbędne formalności, co dotyczy w szczególności prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych. Pracodawcy wielokrotnie nie widzą też potrzeby prowadzenia ewidencji czasu pracy młodocianych, uważając, że prowadzenie listy obecności, potwierdzającej ich obecność w pracy jest wystarczającym udokumentowaniem czasu pracy.

Dla wyeliminowania nieprawidłowości, występujących przy zatrudnieniu pracowników młodocianych wskazane byłoby zarówno kontynuowanie prowadzonych kontroli, jak też prowadzenie działań prewencyjnych, zmierzających do zapewnienia znajomości przepisów

prawa pracy w tym zakresie zarówno wśród pracodawców, jak i młodocianych, zainteresowanych podjęciem zatrudnienia.

5. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie pracy dzieci i młodzieży

W 2008 oku. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 17 kontroli związanych przestrzeganiem przepisów prawa pracy w zakresie pracy dzieci i młodzieży.

Kontrole zostały przeprowadzone u 17 pracodawców prowadzących działalność w sektorze prywatnym i publicznym gospodarki.

Łączna liczba osób zatrudnionych w kontrolowanych zakładach wyniosła:

- a) 257 pracujących,
- b) 91 osób wykonujących prace na podstawie umów cywilno – prawnych,
- c) 149 zatrudnionych; w tym:
 - 14 pracowników młodocianych,

W 2008r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wydano 21 decyzji zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Stwierdzono w ramach przeprowadzonych kontroli nieprawidłowości u 11 pracodawców, co stanowi 64% kontrolowanych zakładów pracy.

Wśród stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić 2 przypadki zatrudniania na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia) dziecka, tj. osobą która nie ukończyła 16 roku życia bez zgody właściwego inspektora pracy, zatrudnianie 1 pracownika młodocianego bez zawartej umowy na piśmie oraz zatrudnianie pracowników młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe bez opracowanego i określonego wykazu dozwolonych prac lekkich.

Inspektorzy pracy w czasie prowadzonych kontroli stwierdzili u 1-go pracodawcy zarejestrowany wypadek lekki przy pracy, jakiemu uległ 1 zatrudniony pracownik młodociany.

Przyczyny naruszeń przepisów prawa pracy.

- bardzo słaba znajomość zagadnień dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych i dzieci oraz wymogów im towarzyszących,
- sezonowość prowadzonej działalności oraz nastawienie na szybki zysk przy minimalnych nakładach związanych z zatrudnianiem pracowników i innych osób,
- prowadzenie spraw pracowniczych przez samych pracodawców, którzy nie mają do tego odpowiedniego przygotowania i wiedzy,
- brak szkolenia bhp dla pracodawców, co m.in. uniemożliwia właściwe poznanie zagadnień ww. zakresie,
- brak lub niewłaściwe funkcjonowanie służby bezpieczeństwa i higieny pracy,

Zastosowane środki prawne i działania prewencyjne:

W związku z kontrolami wydano:

- a) 12 wystąpień zawierających 42 wnioski pokontrolne,
- b) 6 decyzji nakazowych,

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracowniczym, inspektorzy pracy:

- a) nałożyli na pracodawców 2 mandaty karne na łączną kwotę 2300,- zł.
- b) zastosowali wobec 3 pracodawców, na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń, środek oddziaływania wychowawczego.

W wyniku przeprowadzonej kontroli i dokonanych ustaleń skierowano 1 pismo powiadamiające do Urzędu Skarbowego w Wejherowie.

Ponadto udzielono:

- 64 porad z zakresu prawa pracy,
- 59 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy,
- 26 porad z zakresu problemów dotyczących legalności zatrudnienia,

Z wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych potwierdzono wykonanie 37 wniosków z pośród 44 wystąpień pokontrolnych oraz wszystkie /6/ decyzji nakazowych.

Podsumowanie i wnioski

Najwięcej nieprawidłowości, stwierdzono w grupie pracodawców zatrudniających do 9 pracowników i prowadzących działalność sezonowo. Badana problematyka wykazała przede wszystkim uchybienia związane z obowiązkami formalnoprawnymi przy zatrudnieniu. Analiza rodzaju stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących przede wszystkim dopuszczenia do pracy dzieci i młodzieży bez wymaganych wstępnych badań lekarskich, szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, czy brakiem wymaganej zgody na zatrudnienie dzieci i młodzieży ze strony opiekunów prawnych, potwierdza tezę o braku znajomości podstawowych przepisów prawa pracy przez pracodawców.

Potrzebna jest dalsza ukierunkowana bezpośrednio do wybranej grupy pracodawców szersza popularyzacja tych zagadnień zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników młodocianych oraz ich rodziców. Niezbędna jest kontynuacja działalności edukacyjno – informacyjnej prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, szczególnie w okresie letnim bezpośrednio przed rozpoczęciem wakacji szkolnych.

W związku z powyższym, wskazane jest dalsze prowadzenie kontroli w zakresie pracy dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym.

6. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

W okresie od 01.01.2008 r. do 31.12.2008 r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili 25 kontroli w zakresie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Skontrolowani pracodawcy zatrudniali w sumie 4310 pracowników, w tym 2891 kobiet.

Nieprawidłowości, dotyczące omawianego tematu, stwierdzono w 12 przypadkach.

W 4 przypadkach nieprawidłowości polegały wyłącznie na braku wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, bądź na niepełnych lub nieaktualnych zapisach w powyższych wykazach.

Naruszenie uprawnień pracowników związanych z ochroną rodzicielstwa można podzielić w zasadzie na dwie grupy. Z jednej strony przepisy naruszano z powodu nieznamości przepisów prawa pracy, z drugiej strony ze względu na złą wolę pracodawców.

Do pierwszej grupy trzeba zaliczyć praktycznie wszystkie przypadki naruszenia przepisów działu VIII Kodeksu pracy.

Do drugiej grupy musimy zaliczyć nieprzekształcenie umów cywilnoprawnych w umowy o pracę aby zapewnić pracownicy ciężarnej należytą ochronę prawną oraz rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w ciąży bowiem wiadomość o stanie ciąży nie wynikała z zaświadczenia lekarskiego tylko z karty leczenia szpitalnego.

W 2008 r. nie zanotowano nowych problemów związanych z ochroną rodzicielstwa. Wyjątkiem może być jedynie pozbawienie świadczeń nie związanych bezpośrednio z rodzicielstwem ale z faktem nieobecności w pracy będącej skutkiem choroby przypadającej w ciąży lub korzystaniem z urlopu wychowawczego.

Rutynowe kontrole nadal praktycznie nie wykazują naruszeń przepisów prawa pracy.

W 2008 r. liczba skarg pracowniczych dotyczących ochrony rodzicielstwa w stosunku do 2007 r. wzrosła .

W roku 2007 zanotowano 13 skarg z tej tematyki, zaś w roku minionym 21.

Kontrole przeprowadzone w związku ze skargami potwierdziły ich zasadność w 10 przypadkach, pozostałych 11 uznano za bezzasadne.

Zasadne skargi dotyczyły:

- rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem,
- nieprzedłużenia do dnia porodu umowy okresowej,
- nieudzielenia urlopu wychowawczego,
- zaniżenia wynagrodzenia za czas choroby kobiecie w ciąży i zasiłku macierzyńskiego.

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 11 wystąpień zawierających 18 wniosków, z których 13 zostało wykonanych. Tym samym liczba zaleceń pokontrolnych zmniejszyła się w stosunku do lat ubiegłych.

W dwóch przypadkach nałożono na pracodawców mandaty po 1500 zł.

7. Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy

Podczas realizacji tematu „Realizacja przez pracodawców wyroków sądów pracy” skontrolowano łącznie 60 orzeczeń, w tym 39 wyroków oraz 21 ugód sądowych. Skontrolowane orzeczenia dotyczyły łącznie 64 pracowników/ byłych pracowników.

W wyniku kontroli ustalono, że **11** zatrudniających podmiotów nie wykonało **11** orzeczeń sądów pracy, w tym: **10** wyroków **1** ugody sądowej. Niewykonane orzeczenia dotyczyły 15 pracowników/ byłych pracowników.

Przybliżona kwota niewypłaconych świadczeń pracowniczych, których dotyczyły wyroki wynosi **44.994,12 zł**. Szacunkowe wskazanie kwot wynika z faktu zasądzania ich przez sądy w wysokości netto lub brutto, a także wraz z odsetkami, których wysokość w wyrokach nie jest określona.

W porównaniu do 2006 i 2007 r. znacznie spadła liczba sprawdzanych przez inspektorów pracy wyroków sądów pracy. Potwierdzeniem tego są informacje z sądów pracy województwa pomorskiego o znacznym zmniejszeniu liczby wnoszonych przez pracowników pozwów. Można przyjąć, iż oznacza to poprawę przestrzegania przepisów prawa przez kontrolowane podmioty, w szczególności w zakresie terminowości wypłacania świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy.

W sprawach będących przedmiotem kontroli nie stwierdzono też pozwów zbiorowych obejmujących więcej niż 3 pracowników ani przypadków, gdy orzeczeniem sądowym zasądzano świadczenia ze stosunku pracy za długie okresy pracy. W żadnym z przypadków stwierdzenia niewykonania orzeczenia, przyczyną niewykonania nie była zła sytuacja finansowa, co pozwala wnioskować, że okoliczności te wskazują na poprawę kondycji ekonomicznej kontrolowanych pracodawców.

Tylko w 2 przypadkach stwierdzono wykonanie wyroku w drodze egzekucji komorniczej, co świadczy, że w znaczącym zakresie orzeczenia sądowe wykonywane są przez pracodawców dobrowolnie.

W porównaniu z 2007 r. współczynniki niewykonanych orzeczeń uległy znacznej poprawie i zbliżyły się do poziomu z 2006 r. Należy sądzić, iż wiąże się to również z poprawą sytuacji ekonomicznej pracodawców oraz wskazuje, iż główną przyczyną niewykonywania orzeczeń sądów pracy jest brak środków finansowych. W sytuacji gdy ta przyczyna odpada wykonalność wyroków znacznie się poprawia.

W związku z realizacją tematu, w wyniku działań inspektorów pracy 7 pracodawców zrealizowało **7 orzeczeń sądów pracy** (w tym jedno częściowo) dotyczących 7 pracowników i byłych pracowników. W tej liczbie:

- 3 orzeczenia zostały wykonane w trakcie kontroli,
- 4 orzeczenia (w tym jedno częściowo) zostały wykonane w następstwie skierowanego wystąpienia.

Wskutek interwencji inspektora pracy:

- 6 pracodawców wykonało 6 orzeczeń w zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy na rzecz 6 pracowników na łączną kwotę 15.076,32 zł (podana kwota jest szacunkowa),
- 3 pracodawców wydało 3 pracownikom świadectwa pracy,
- 1 pracodawca sporządził protokół powypadkowy dla 1 pracownika (w następstwie wyroku ustalającego, iż dane zdarzenie było wypadkiem przy pracy).

8. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w firmach prowadzących punkty przyjmowania zakładów bukmacherskich

W okresie od 4 stycznia 2008 r. do 31 stycznia 2008 r. w ramach realizacji tematu 89 „Przestrzeganie przepisów o czasie pracy oraz warunków pracy, przy uwzględnieniu innych nieprawidłowości, w firmach prowadzących punkty przyjmowania zakładów bukmacherskich” przeprowadzono **12 kontroli u 5 pracodawców**, prowadzących punkty przyjmowania zakładów bukmacherskich. Wszystkie osoby objęte kontrolami inspektorów pracy są zatrudnione w ramach stosunku pracy. W skontrolowanych punktach przyjmowania zakładów nie zatrudniano osób niepełnosprawnych, młodocianych oraz cudzoziemców.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły zarówno prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w okresie od 4 do 31 stycznia 2008 roku dotyczących tematu nr 89 – u wszystkich pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie czasu pracy. U czterech pracodawców stwierdzono nieprawidłowości dotyczące stosunku pracy, u dwóch pracodawców stwierdzono nieprawidłowości dotyczące świadczeń ze stosunku pracy oraz u jednego nieprawidłowości dotyczące urlopów wypoczynkowych.

W zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości stwierdzono w przypadku czterech pracodawców.

Nieprawidłowości wynikały z nieznanomości przepisów prawa pracy przez osoby reprezentujące pracodawcę oraz z błędów organizacyjnych, związanych z rozbudowaną strukturą organizacyjną kontrolowanych pracodawców (wielość miejsc świadczenia pracy) oraz w konsekwencji z niewystarczającym nadzorem warunków pracy przez pracodawcę („rozmycie odpowiedzialności”).

Krótki okres realizacji tematu nie pozwolił na jego zgłębienie. Wobec stwierdzonych nieprawidłowości wydaje się pożądane ponowne przeprowadzenie kontroli w tego typu zakładach („bukmacherskich”), np. w formie odrębnego tematu lub włączenia takich kontroli do tematu „czas pracy”. Pożądane wydaje się ponadto ustalenie zasad współpracy pomiędzy poszczególnymi Okręgowymi Inspektoratami Pracy oraz inspektorami przeprowadzającymi kontrole w różnych Okręgach, co związane jest z rozbudowaną strukturą organizacyjną (wewnętrzną) w firmach bukmalerskich i wielością miejsc prowadzenia działalności gospodarczej.

9. Sprawdzanie poprawności informacji ZUS IWA – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe

W roku 2008 inspektorzy pracy w związku z obowiązkiem wynikającym z art. 35 ustawy z dnia 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.), kontrolowali pracodawców zatrudniających średnio powyżej 10 osób w 2007r. Kontrolami objęto poprawność przekazywanej informacji, w szczególności w zakresie poprawności podania numeru Regon, PKD, liczby ubezpieczonych, liczby osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz osób pracujących w warunkach zagrożenia.

Podczas realizacji tematu w roku 2008 inspektorzy pracy wykonali:

- 871 (w tym 39 w styczniu 2009) kontroli w 845 podmiotach gospodarczych.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli skierowali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 35 pism, w tym 34 pisma informujące o podaniu przez pracodawcę nieprawidłowych danych zawartych w drukach ZUS P IWA oraz 1 pismo informujące ZUS o niewypełnieniu przez pracodawcę druku ZUS P IWA.

W 2008r. w okręgu gdańskim wnioskowano do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej łącznie w stosunku do 6 podmiotów, w tym jeden raz w ramach omawianego tematu..

ZUS wydał decyzje o podwyższeniu składki. W jednym przypadku pracodawca odwołał się od decyzji ZUS w powyższej sprawie, ZUS podtrzymał zaskarżoną decyzję w mocy. Aktualnie sprawa toczy się przed Sądem Rejonowym Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Słupsku.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzili podanie nieprawidłowych danych w zakresie:

- osób pracujących w warunkach zagrożenia, gdzie najczęściej podawano niezgodne dane z formularzem Z-10. Na 13 takich przypadków, w 2 pracodawcy zawyżyli liczbę zatrudnionych w warunkach zagrożenia w stosunku do 76 pracowników, a w 11 przypadkach zaniżyli o 83 osoby. Główną przyczyną tego stanu rzeczy, wydaje się brak wiedzy na temat zasadności i celów składania do ZUS dokładnie wypełnionych druków ZUS – IWA. Mimo zdecydowanej większości dobrze wypełnianych wyżej wspomnianych druków, w omawianych przypadkach doszło do braku koordynacji między służbami bhp i komórkami administracyjnymi zakładów, odpowiedzialnymi za współpracę z ZUS. Nie brano pod uwagę wyników przeprowadzonych w zakładzie badań czynników szkodliwych w środowisku pracy
- w liczbie poszkodowanych przy pracy ogółem, ujawniono 18 przypadków nieprawidłowości, gdzie w 17, pracodawcy zaniżyli liczbę poszkodowanych o 19 pracowników, a w 1 zawyżyli liczbę poszkodowanych o 1 pracownika.

W wyniku analizy danych zawartych w drukach ZUS P IWA i stwierdzonymi nieprawidłowościami, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 31 wniosków ujętych w 30 wystąpieniach. Pracodawcy poinformowali o wykonaniu 25 wniosków. Przedmiotem wniosków było głównie zobowiązanie pracodawcy do wskazywania właściwej liczby ilości pracujących w warunkach zagrożenia, właściwej liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz podawania prawidłowej numeracji PKD.

Porównanie efektów kontroli z 2008r. z wynikami kontroli z lat poprzednich ze wskazaniem zauważalnych tendencji, naruszeń prawa i ich przyczyn

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek skontrolowanych płatników składek, u których stwierdzono nieprawidłowości w informacji ZUS IWA		
	Rok 2006	Rok 2007	Rok 2008
liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem	1,77%	0,75%	2,13%
liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich	0,12%	0,38%	0,12%
liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia	2,01%	2,83%	1,54%
rodzaj działalności wg PKD	2,01%	0,19%	0,12%
liczba ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego	0,35%	0,57%	0,12%
dane identyfikacyjne i adresowe płatników składek	1,77%	0,47%	0,24%

Porównując „dane nieprawidłowe”:

- zmalała błędnie podana przeciętna liczba ubezpieczonych do ubezpieczenia wypadkowego z 6 przypadków w 2007r. do 1 w 2008r. Inspektorzy pracy ujawnili podanie przez pracodawców w drukach ZUS – IWA zawyżonych liczb ubezpieczonych przez pracodawców – 10 pracowników.

- pozostała na tym samym poziomie liczba błędnie wypełnianych kodów działalności PKD, 2 w 2007r., 2 w 2008r. Pracodawcy po przeprowadzonej akcji informacyjnej GUS w 2006 i 2007r. zaczęli przestrzegać 5 cyfrowego kodu.
- ponownie zmalała z 2 w 2007r. do 1 w 2008r. liczba błędnie podanych poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich. Świadczyć to może o większej świadomości i odpowiedzialności pracodawców jak i również o skuteczniejszych kontrolach inspektorów pracy w problematyce wypadków przy pracy.
- znacznie zmalała liczba nieprawidłowych danych w podawanej liczbie zatrudnionych w warunkach zagrożenia, z 30 w 2007r. do 13 w 2008r. Pracodawcy w stosunku do 76 zatrudnionych wskazali bezpodstawnie (nie wynikało to z wyników badań środowiskowych), że pracują w warunkach zagrożenia. Prawdopodobnie jest to spowodowane tym, że takie „niekorzystne” dla pracodawcy błędy nie wpływają na wymiar przyszłej składki. W 4 przypadkach pracodawcy zatrudniając w warunkach zagrożenia nie posiadali aktualnych danych.

Podsumowanie

Z roku na rok poszerza się obszar i obraz składania przez pracodawców do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informacji zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. Ujawnione przez inspektorów pracy nieprawidłowości świadczą o utrzymującej się niefrasobliwości pracodawców w wypełnianiu druków ZUS – IWA. Od paru lat zarysowuje się tendencja do podawania błędnych danych, na tak zwaną „swoją” – pracodawcy niekorzyść, tj. podawana jest np. większa niż w rzeczywistości liczba osób pracujących w warunkach zagrożenia. Może ona świadczyć o braku „przełożenia” poczynionych błędów na wynikające z tego faktu konsekwencje, czyli ustalenie wyższej składki wypadkowej przez ZUS. Wydaje się, że wśród pracodawców panuje dość powszechna niewiedza o celowości składania przez nich do ZUS-u druku ZUS – IWA i wpływu przetwarzanych, prawidłowych danych na przyszły wymiar składki w powiązaniu z PKD.

Na poziomie zakładu pracy, nadal można zaobserwować wadliwą współpracę służb bhp z działami administracji (księgowości) w zakresie wzajemnego informowania w części dotyczącej wypadków przy pracy, osób wykonujących pracę w warunkach zagrożenia.

10. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego

Informacja o realizacji w OIP w Gdańsku tematu – „Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego”

Sklepy wielkopowierzchniowe:

A. Informacje ogólne:

Kontrolą w 2008 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku objęto pięć supermarketów należących do różnych sieci handlowych. Spośród kontrolowanych

supermarketów tylko jeden był kontrolowany w 2007 roku, pozostałe markety były w ramach tematu kontrolowane po raz pierwszy.

Po przeprowadzeniu kontroli inspektorzy pracy wydali 72 decyzje, 7 wystąpień zwierających 23 wnioski. Wszyscy kierownicy marketów zostali ukarani mandatem karnym w wysokości 1000 zł. za popełnienie łącznie 12 wykroczeń, w tym 8 z art. 281, 1 z art. 282 i 3 z art. 283 Kodeksu pracy.

B. Legalność zatrudnienia:

Stwierdzono tylko 2 nieprawidłowości – nieterminowe zgłoszenie do ZUS 3 pracowników i niepowiadomienie PUP przez 1 pracownika (pracodawca poinformował PUP o zatrudnieniu). Znajomość przepisów związanych z legalnym zatrudnieniem pracowników w hipermarketach jest wysoka. Praktycznie nie stwierdza się nieprawidłowości związanych z zatrudnieniem pracowników, uzyskiwaniem pisemnych oświadczeń o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy, powiadamianiem powiatowych urzędów pracy, odprowadzaniem składek na Fundusz Pracy.

C. Czas pracy:

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników w sklepach wielkopowierzchniowych występują sporadycznie. Pracodawcy ponieśli nakłady finansowe w celu zapewnienia zmodernizowanych systemów informatycznych analizujących czas pracy, co doprowadziło do znacznej poprawy w tej dziedzinie. Praktycznie większość nieprawidłowości dotyczących czasu pracy, stwierdzono tylko w jednym markecie w Gdańsku i wynikały one z kontynuacji wcześniejszej polityki kadrowej polegającej na zatrudnianiu pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, gdy okoliczności przemawiały za zatrudnieniem ich w pełnym wymiarze czasu pracy oraz lekceważenia przepisów przez niższy personel kierowniczy.

Pozostałe hipermarkety dobrze radzą sobie w tym zakresie i, choć narzekają na braki kadrowe, tak planują czas pracy, aby nie dochodziło do naruszeń.

Należy jednak podkreślić, że stwierdzone naruszenia czasu pracy nie mają charakteru powszechnego, nie dotyczą całych grup pracowników tylko pojedynczych osób.

Nie stwierdzono istotnych różnic w przestrzeganiu przepisów o czasie pracy w marketach kontrolowanych po raz pierwszy i rekontrolowanych.

D. Bezpieczeństwo i higiena pracy:

W bieżącym roku inspektorzy pracy Okręgu gdańskiego kontrolowali markety spożywczo-przemysłowe. Nie stwierdzono większych różnic pomiędzy ustaleniami z kontroli pierwszy raz kontrolowanego marketu i kontrolowanego po raz kolejny – przykładowo w dwu marketach tej samej sieci stwierdzono brak okresowych szkoleń bhp, a także szereg nieprawidłowości dotyczących zwykłej eksploatacji obiektu: uszkodzone sufity, wytarta farba wyznaczająca drogi transportowe oraz krawędzie ramp wyładowniczych, zastawione towarami drogi transportowe.

W markecie w Gdyni stwierdzono wykonywanie pracy przez pracownice skarbcza w pomieszczeniu bez okien, bez zgody wydanej przez właściwego inspektora sanitarnego. Wskutek kontroli dyrektor marketu wystąpił do PIS o przedmiotową zgodę, jednakże otrzymał decyzję odmowną. W tej sytuacji wprowadzono pracę rotacyjną: pracownice wykonują na zmiany pracę w skarbcu oraz w kasie głównej marketu. Również w Realu w

Gdyni stwierdzono, że wejście do palarni wykonane jest w taki sposób, że przechodzi się przez pomieszczenie jadalni i pracownicy korzystający z jadalni są narażeni na wdychanie dymu papierosowego. Po kontroli wykonano inne wejście i pracownicy jedzący posiłki nie wdychają dymu.

W markecie w Gdańsku, gdzie prowadzona była kontrola w 2007 roku, stwierdzono, że drabiny służące pomocniczo do wykładania towaru na regały sklepowe są mocno zużyte, stanowią niebezpieczeństwo dla korzystających z nich pracowników. Po kontroli zakupiono nowe drabiny. Wymieniono również krzesła stanowiące wyposażenie stanowisk pracy przy monitorach ekranowych.

Dużo nieprawidłowości związanych z bieżącym użytkowaniem obiektu stwierdzono również w kontrolowanym po raz pierwszy markecie w Tczewie – działającym od 2007 roku, jednak przejętym z innej sieci, a nie nowo wybudowanym.

Pozostałe placówki handlowe:

Wśród kontrolowanych pracodawców 6 było kontrolowanych w ramach tematu w latach 2006-2007, pozostałych 14 pracodawców było kontrolowanych po raz pierwszy. Z przeprowadzonych kontroli nie wynika jednoznacznie, że kontrolowani wcześniej pracodawcy lepiej przestrzegają przepisy prawa niż pracodawcy kontrolowani po raz pierwszy.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali 152 decyzje, 58 wniosków. Nałożono na pracodawców 6 mandatów za popełnienie 12 wykroczeń, w tym 4 z art. 281 i 8 z art. 283 Kodeksu pracy.

A. Legalność zatrudnienia:

Najczęściej popełnianym błędem było niezyskanie przez pracodawcę przed zatrudnieniem osoby pisemnego oświadczenia o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Nieprawidłowości związane z legalnością zatrudnienia stwierdzone w placówkach handlowych wynikały przede wszystkim z nieznajomości przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

B. Czas pracy:

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie prawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, zatrudnieniu pracowników w wymiarze przekraczającym przeciętnie pięć dni w tygodniu oraz udzielaniu pracownikom należnego odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Przeprowadzone kontrole, wykazały najmniej nieprawidłowości w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, rekompensowania pracy w niedzielę i święto, udzielaniu co czwartej niedzieli wolnej od pracy.

Niezbędne jest kontynuowanie kontroli w placówkach handlu detalicznego z uwagi na potrzebę doszkalania pracodawców w zakresie znajomości przepisów o czasie pracy i konieczności ich przestrzegania. Szczególny nacisk należy położyć na zagadnienia związane z zapewnieniem pracownikom należnego odpoczynku.

Zadbać należy również o doszkalenie pracodawców, aby ewidencja czasu pracy spełniała formalne wymagania.

Należałoby również przeprowadzić akcję informującą o pojęciu doby pracowniczej, w celu zapewnienia prawidłowego planowania rozkładu czasu pracy i jego rozliczania.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały istotnych różnic w przestrzeganiu przepisów dotyczących czasu pracy w placówkach kontrolowanych po raz pierwszy i placówkach rekontrolowanych.

C. Bezpieczeństwo i higiena pracy:

Mimo prowadzenia kontroli w placówkach handlowych od wielu lat, nadal stwierdza się wiele nieprawidłowości. Spośród kontrolowanych w bieżącym roku placówek handlowych tylko 6 było kontrolowanych po raz kolejny, jednak nie było to równoznaczne z przestrzeganiem przepisów prawa pracy – w tej grupie wydano 38 decyzji oraz 15 wniosków. Stwierdzono również, że 2 pracodawców rekontrolowanych popełniło łącznie 5 wykroczeń – w tym 4 z art. 283 § 1 Kodeksu pracy. Podobnie 4 wykroczenia dotyczące nie przestrzegania przepisów bhp stwierdzono u pozostałych 14 pracodawców kontrolowanych po raz pierwszy. Nie można zatem wysnuć prostego wniosku, że kontrole prowadzone przez inspektorów pracy przyczyniają się do poszanowania prawa pracy przez pracodawców. Nasuwa się zupełnie inny wniosek – pracodawca, który został skontrolowany „odpuszcza” sobie, gdyż wie, że statystycznie kolejnej kontroli może się spodziewać za kilka lat. Działanie takie potwierdza sens prowadzenia rekontroli w małych placówkach handlowych.

Na skutek przeprowadzonych kontroli, podczas których wykryto szereg nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, zastosowano odpowiednie środki prawne zmierzające do poprawy stanu bezpieczeństwa - część nieprawidłowości usunięta została podczas kontroli, inne w późniejszym terminie.

Kontrole placówek handlowych w ramach tematu 51B, jak i innych tematów, prowadzone są od wielu lat, mimo tego skala naruszeń przepisów prawa w tych placówkach jest duża.

Wyniki kontroli świadczą o słabej jakości szkoleń bhp prowadzonych dla pracodawców jak i pracowników

Kontynuowanie kontroli placówek handlu detalicznego, zwłaszcza małych sklepów, prowadzić powinno do zwiększenia świadomości pracodawców w kwestii poprawy warunków pracy i mobilizować ich do zwiększenia nakładów na działania prewencyjne, a w konsekwencji nie popełniania wykroczeń spowodowanych nieprzestrzeganiem przepisów i zasad bhp.

11. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych, w okresie świątecznym

Kontrolą w okresie Świąt Wielkanocnych w 2008 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku objęto **26 placówek handlowych, w tym 8 supermarketów i 18 mniejszych placówek handlu detalicznego**. Kontrole rozpoczęto w przedświąteczny piątek 21 marca 2008r. Podczas kontroli inspektorzy pracy sprawdzali przede wszystkim czas pracy oraz techniczne bezpieczeństwo pracy.

Kontrole placówek wielkopowierzchniowych:**Zestawienie liczby wydanych środków prawnych:**

Liczba wydanych decyzji:	79
w tym decyzji ustnych	56
Art. 108 KPA	21
Wstrzymania prac	0
Liczba skierowanych wystąpień:	8
Liczba skierowanych wniosków:	61
Liczba nałożonych mandatów:	3
Kwota nałożonych mandatów:	4300 zł.
Liczba wniosków o ukaranie:	0
Liczba zastosowanych środków wychowawczych	1

Zestawienie liczby stwierdzonych wykroczeń w trakcie kontroli

Liczba wykroczeń:	8
w tym z art. 281 KP	5
z art. 282 KP	0
z art. 283 KP	3

Prawna ochrona pracy:

W okresie Świąt Wielkanocnych 2008 inspektorzy pracy skontrolowali 8 placówek wielko powierzchniowych, które nie były kontrolowane podczas Świąt Bożego Narodzenia. Nieprawidłowości stwierdzono we wszystkich marketach.

Największa liczba nieprawidłowości dotyczyła nieprawidłowego, czy nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. Problemem jest też rozpoczynanie pracy przez pracowników po raz drugi w tej samej – w 4 placówkach stwierdzono naruszenie doby pracowniczej, a w 2 z nich planowanie pracy w taki sposób, że narusza się dobę pracowniczą, co z kolei prowadzi do planowania pracy w godzinach nadliczbowych .

Kierownicy sklepów tłumaczą naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy skomplikowaną sytuacją na rynku pracy: dużą rotacją oraz po prostu brakiem pracowników. Nie stwierdzono nieterminowego wypłacania wynagrodzenia ani potrąceń z wynagrodzenia za pracę. W większości przypadków za pracę jeśli stwierdzono wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, to za tę pracę otrzymują wynagrodzenie ze 100% dodatkiem, niezależnie od tego czy jest to przekroczenie normy dobowej czy średniodobowej.

Nie stwierdzono, aby którykolwiek ze sklepów wielkopowierzchniowych był czynny w święta. Kontrolowane placówki zakończyły pracę w Wielką Sobotę o godzinie 17.

Wnioski:

Mimo prowadzenia od kilku lat kontroli w okresach świątecznych, inspektorzy pracy w wielu przypadkach stwierdzili naruszenie przepisów prawa pracy – głównie przepisów o czasie pracy. W tym roku możliwe było skontrolowanie czasu pracy w ostatnim okresie rozliczeniowym, gdyż święta przypadły w końcu marca, który był często ostatnim dniem okresu. Do zakończenia kontroli w pierwszych dniach kwietnia zakończono rozliczanie czasu pracy i przygotowano do wypłaty lub wypłacono już wynagrodzenie za pracę za marzec br.

Techniczne bezpieczeństwo pracy:

Podczas kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące nieprawidłowego wyposażenia oraz zużycia podczas użytkowania pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno sanitarnych. Jak zwykle w magazynach większości marketów znajdowało się „za dużo” towaru i składowany był on zarówno na regałach, jak i w miejscach do tego nieprzeznaczonych: alejkach i drogach transportowych, czasami palety z towarem zastawiały wyjścia ewakuacyjne – taki nieprawidłowości stwierdzono w 6 kontrolowanych marketach.

Efekty uzyskane podczas kontroli:

Podczas kontroli w marketach inspektorzy pracy wydali 56 ustnych decyzji, które w głównej mierze dotyczyły poprawienia stanu higienicznego marketów, zastosowania właściwych znaków i barw bezpieczeństwa, udroźnienia ciągów komunikacyjnych, uporządkowania palet z towarem czy zabezpieczenia go przed możliwością spowodowania zagrożenia wypadkowego.

Wskutek wykonania decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy udroźniono drogi ewakuacyjne, usunięto nieprawidłowości w zakresie magazynowania towarów, wyposażono apteczki w środki do udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Kontrole innych placówek handlu detalicznego

Skontrolowano 18 placówek handlu detalicznego w różnych miejscowościach województwa pomorskiego:

Zestawienie liczby wydanych środków prawnych:

Liczba wydanych decyzji:	98
W tym ustnych	15
Liczba skierowanych wystąpień:	11
Liczba skierowanych wniosków:	69
Liczba nałożonych mandatów:	4
Kwota nałożonych mandatów:	4500 zł.
Liczba wniosków o ukaranie:	1
Liczba zastosowanych środków wychowawczych	0

Zestawienie liczby stwierdzonych wykroczeń w trakcie kontroli

Liczba wykroczeń:	11
w tym z art. 281 KP	4
z art. 282 KP	0
z art. 283 KP	7

Prawna ochrona pracy:

W większości skontrolowanych sklepów stwierdzono nieprawidłowości dotyczące prawnej ochrony pracy. W 4 placówkach stwierdzono nieprowadzenie ewidencji czasu pracy. 4 pracodawców założyło indywidualne karty ewidencji czasu pracy, które nie były prowadzone rzetelnie. W wielu przypadkach pracodawcy nie tworzą harmonogramów pracy, nie ma zatem możliwości sprawdzenia czy pracodawcy udzielają pracownikom należytej przerwy dobowej i tygodniowej. Naruszenia tych przepisów stwierdzono tylko w jednym przypadku. W 3 przypadkach stwierdzono niezapewnienie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Praca w święto: Podczas dyżuru telefonicznego pełnionego przez inspektora pracy PIP w dniach 23 i 24.03.2008 przyjęto 6 zgłoszeń dotyczących wykonywania pracy przez pracowników w sklepach. Skontrolowano wszystkie placówki, których zgłoszenie dotyczyło. Informacja dotycząca wykonywania pracy przez pracowników została potwierdzona w sklepie w Gdańsku przy ul. Partyzantów.

W pozostałych przypadkach pracę świadczyły osoby nie zatrudnione przez pracodawcę, z którymi zawarto umowy zlecenia na wykonywania pracy w dni świąteczne lub sam pracodawca i jego małżonek.

Techniczne bezpieczeństwo pracy:

Podczas kontroli inspektorzy pracy stwierdzili szereg naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Po raz pierwszy od czasu prowadzenia kontroli placówek handlowych w okresie świątecznym stwierdzono niewykonanie wcześniej wydanych decyzji inspektora pracy w placówce handlowej w Gdyni - niewykonanie 5 decyzji.

Duży procent kontrolowanych pracodawców stanowią ci, którzy nie powierzyli wykonywania zadań służby bhp wykwalifikowanym specjalistom: w 7 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie.

3 pracodawców nie odbyło stosownego szkolenia bhp.

6 pracodawców dopuszczało do pracy pracowników bez wymaganych szkoleń bhp, w tym 4 dopuszczało do pracy łącznie 13 pracowników bez wstępnych szkoleń.

4 pracodawców dopuszczało pracowników do pracy bez wymaganych badań lekarskich.

7 pracodawców nie dokonało oceny ryzyka zawodowego związanego wykonywaną pracą.

Odnotowano również nieprawidłowości dotyczące eksploatacji urządzeń energetycznych: brak osłon na oprawach oświetleniowych, nie oznakowane tablice rozdzielcze, a także brak badań i pomiarów w zakresie ochrony przeciwporażeniowej – 4 pracodawców.

Duża liczba nieprawidłowości dotyczyła zastawiania towarami ciągów komunikacyjnych czy niewłaściwego sposobu magazynowania i składowania towarów – pracodawcy tłumaczą to zwiększonymi dostawami w okresie świątecznym, obecnie magazyny w sklepach są dostosowane do mniejszych ilości towaru. W 4 przypadkach stwierdzono nie opisanie dopuszczalnego obciążenia regałów magazynowych.

Nie stwierdzono bezpośredniej zależności między ilością nieprawidłowości w sferze bhp a brakiem służby bhp.

Wnioski:

Przeprowadzone w okresie świątecznym kontrole placówek handlu detalicznego wykazały, że mimo prowadzenia kontroli od wielu lat, nadal istnieje potrzeba sprawdzania stanu bhp w tych placówkach.

Aby stan bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich jednostkach handlowych doprowadzony został do zadowalającego stanu należy te placówki objąć stałym nadzorem, nie tylko akcjami.

Analiza dokumentacji pokontrolnej wykazała, że więcej naruszeń przepisów dotyczących czasu pracy ma miejsce w przypadku mniejszych placówek. W tych też placówkach celowym jest przeprowadzanie kontroli w zakresie ich wzmożonej aktywności handlowej.

VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

Zgodnie z treścią „Harmonogramu zadań kontrolnych w 2008 roku” – temat 13 „Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej”, zaplanowano dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzenie 1550 kontroli w przedmiotowym zakresie. W okresie od początku stycznia do końca grudnia 2008r. przeprowadzono 1723 kontrole u 1644 pracodawców.

W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było ogółem 100482 osoby, w tym 19563 na podstawie umów cywilnoprawnych, 831 podmiotów samozatrudniających się i 162 cudzoziemców. W ogólnej liczbie osób zatrudnionych było 79008 pracowników w tym 35054 kobiet, 682 młodocianych oraz 1150 niepełnosprawnych.

Zgodnie z decyzją kierownictwa OIP kontrolę zagadnień legalności zatrudnienia prowadzono w większości kontroli bieżących, ze szczególnym uwzględnieniem skarg pracowniczych oraz rozeznania inspektorów pracy.

Na ogólną liczbę 1644 skontrolowanych podmiotów w 755 nie stwierdzono nieprawidłowości (46%) co oznacza, że nieprawidłowości stwierdzono w 889 podmiotach (54%).

Stwierdzone nieprawidłowości.

Największa ilość nieprawidłowości w zakresie opisywanego tematu dotyczyła właśnie legalności zatrudnienia. Ogółem na 15556 skontrolowanych zatrudnionych nieprawidłowości stwierdzono w stosunku do 549 osób (3,5%). Z kolei najczęstsze nieprawidłowości dotyczące legalności zatrudnienia to brak pisemnych oświadczeń pracowników, co do pozostawania lub niepozostawania w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy. Nieprawidłowość tą stwierdzono w toku 672 kontroli (39%), w stosunku do 3511 osób na 12175 osób skontrolowanych (29%). Wydaje się, że największa ilość nieprawidłowości, akurat w tym zakresie wynika z tego, że obowiązek odebrania przez pracodawcę pisemnego oświadczenia i przechowywanie go w teczkach akt osobowych jest obowiązkiem formalnym, najprostszym do skontrolowania, a dodatkowo nakłada się na to brak świadomości pracodawców istnienia takiego obowiązku.

Najważniejszym celem kontroli było ustalenie zakresu i eliminacja zjawiska nielegalnego zatrudnienia, głównie zatrudniania w ramach stosunku pracy, bez zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej i bez zgłaszania takich pracowników do ubezpieczenia społecznego. Jednakże nieprawidłowości dotyczące niepotwierdzenia, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy o pracę stwierdzono w 58 przypadkach (3,3%) w stosunku do 139 pracowników na 13355 skontrolowanych (1%). Przedstawiony obraz mógłby świadczyć o poprawnym stanie przestrzegania omawianego obowiązku, jednakże należy zauważyć, że:

- Przepis art. 29 par. 3 kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek potwierdzenia pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy o pracę, co w praktyce powoduje „bezkarność” pracodawców, którzy po ustaleniu z pracownikiem zgodnie oświadczają, że umowę zawarto „w dniu dzisiejszym, jest ona w przygotowaniu, pracownik otrzyma ją pod koniec dnia pracy”. Wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy znacznie poprawiło by tak przestrzeganie tego obowiązku jak i ułatwiłoby skuteczną kontrolę tego zjawiska. Praktycznym potwierdzeniem braku skutecznego działania organów kontrolnych jest przypadek stwierdzony w czasie kontroli placu budowy w Gdańsku Nowym Porcie w dniu 29.10.2008r. W tym dniu wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej w Gdańsku przeprowadzono kontrolę legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców. W pierwszej fazie kontroli po zabezpieczeniu rozległego placu budowy ustalono, że pracę wykonuje 9 firm podwykonawców zatrudniających w tym dniu ok. 70 pracowników. Od wszystkich obecnych na placu budowy odebrano pisemne oświadczenia dotyczące zatrudnienia i jak się okazało 12 osób w tym dniu rozpoczęło pracę i „nie otrzymało jeszcze pisemnych umów o pracę”. Można przypuszczać, że w większości były to osoby świadczące pracę nielegalnie od dłuższego czasu, mało prawdopodobne, aby dla 17% zatrudnionych był to akurat pierwszy dzień pracy.
- Jak pokazują doświadczenia, przygotowanie wcześniejsze kontroli, rozpoczęcie jej w zespołach kilku lub kilkunastoosobowych (często z udziałem Policji lub Straży Granicznej) pozwala na jednoczesne zebranie oświadczeń od osób przebywających na terenie kontrolowanego podmiotu, uniemożliwia również kontakt pracodawcy z osobami zatrudnionymi celem ustalenia wspólnego stanowiska). Ze względu jednakże na konieczność przeprowadzenia znacznej ilości kontroli, nie można było przeprowadzić większej ilości takich kontroli.
- Skuteczność kontroli poprawić może, zwłaszcza w niektórych branżach, prowadzenie ich w godzinach popołudniowych lub w porze nocnej, pracodawcy zdają sobie sprawę, że w tym czasie ryzyko kontroli legalności zatrudnienia jest znacznie mniejsze niż w godzinach przedpołudniowych. Jednakże i w przypadku takich kontroli konieczne jest prowadzenie ich w zespołach kilkusobowych.

Nieprawidłowości dotyczące charakteru świadczonej pracy w świetle rodzaju zawartej umowy (umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę) stwierdzono w 56 przypadkach (3,2%), w stosunku do 414 osób na 4290 osób skontrolowanych (9,6%). Zjawisko zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi zostało ograniczone poprzez zmianę przepisów kodeksu pracy (art. 304), który zobowiązuje pracodawcę lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Ze względu na znaczne obciążenia finansowe pracodawcy związane z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, nie uda się wyeliminować tego zjawiska, ale cytowany przepis spowodował zatrzymanie „lawinowo” rosnącej ilości umów cywilnoprawnych.

Nieprawidłowości dotyczące zgłaszania do ubezpieczenia społecznego badano w stosunku do 13474 osób, nieprawidłowości polegające na niezgłoszeniu stwierdzono w stosunku do 161 osób (1,2%) zaś nieprawidłowości polegające na nieterminowym zgłoszeniu stwierdzono w stosunku do 466 osób (3,4%). Główną przyczyną lekceważenia obowiązku terminowego zgłaszania zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego, w ocenie

piszącego, jest świadomość bezkarności pracodawcy w przypadku ujawnienia takich przypadków.

Naruszenie obowiązku poinformowania PUP przez pracodawcę o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna stwierdzono w toku 123 kontroli (7%) w stosunku do 209 osób (5,8%), na ogółem 3551 badanych osób. Nieterminowe złożenie przedmiotowej informacji przez pracodawcę stwierdzono w toku 35 kontroli (2%) w stosunku do 296 osób (8,3%). Opisywane nieprawidłowości dotyczyły 70 bezrobotnych pobierających zasiłek (1,9%).

Naruszenie obowiązku poinformowania PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej stwierdzono w stosunku do 122 osób (3%), na ogółem 3857 badanych osób. Nieterminowe złożenie przedmiotowej informacji przez bezrobotnego stwierdzono w stosunku do 279 osób (7,2%). Opisywane nieprawidłowości dotyczyły 54 bezrobotnych pobierających zasiłek (1,3%).

Naruszenie obowiązku poinformowania PUP przez pracodawcę o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna oraz jednocześnie przez bezrobotnego stwierdzono w stosunku do 69 osób (1,8%), na ogółem 3858 badanych osób. Opisywane nieprawidłowości dotyczyły 26 bezrobotnych pobierających zasiłek (0,7%).

Przyczyną relatywnie niskiej liczby stwierdzonych nieprawidłowości jest metodyka prowadzonych kontroli, ale również spadek liczby bezrobotnych, co wyraźnie odczuwalne jest w opiniach pracodawców, którzy mają problemy ze znalezieniem „rąk do pracy”.

Nieprawidłowości w zgłaszaniu do ZUS wymaganych i prawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy stwierdzono w 7 kontrolach (niezgłoszenie danych) w stosunku do 131 osób (0,5%) oraz w 2 kontrolach (zgłoszenie nieprawdziwych danych) w stosunku ogółem do 55 osób (0,2%) na ogólną liczbę 23066 osób zbadanych.

Nieopłacenie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy stwierdzono w 54 kontrolach (3%) w stosunku do 4886 osób na 29095 badanych (21,5%) na ogólną sumę 2.199.068,0 zł.

Znacznie większą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy. Opóźnienia stwierdzono w 172 kontrolach (10%) w stosunku do 1867 osób na 29095 badanych (6,4%).

Nieprawidłowości dotyczące nieopłacenia i opóźnień w opłacaniu składek na Fundusz Pracy wynikają w głównej mierze z trudności ekonomicznych pracodawców. Stwierdzano prawidłowe naliczenie składek lecz pracodawcy podejmowali decyzje o wypłaceniu w pierwszej kolejności wynagrodzeń dla pracowników i innych zobowiązań fiskalnych, opłacenie składek na Fundusz Pracy pozostawiając na termin późniejszy. Wielokrotnie stwierdzono opłacenie składek na Fundusz Pracy po rozpoczęciu kontroli, co obrazuje skuteczność działań inspektorów pracy oraz „autorytet”, jakim cieszą się wśród pracodawców. Jednocześnie pracodawcy, którzy opłacili składki po rozpoczęciu kontroli liczyli na bezkarność z tego tytułu.

Przyczyny 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 interwencje do organów Państwowej Inspekcji Pracy (często w formie anonimowej).
- Zdecydowanie rzadszy powód powstawania opisanych nieprawidłowości to niezajomość przepisów czy też niedopatrzenia w realizacji ciężących na pracodawcach obowiązków.
- Ponadto jako przyczyny naruszeń prawa podawane były częste zmiany obowiązujących przepisów czy też mnogość ciężących na pracodawcach obowiązków (badania lekarskie, szkolenie bhp, zgłoszenie do ZUS, kompletowanie dokumentów osobowych).

Pracodawcy jako przyczynę naruszeń przepisów kodeksu pracy w opisywanym zakresie najczęściej podają znaczne obciążenia finansowe wiążące się z „legalnym” zatrudnieniem pracownika na podstawie stosunku pracy.

Jako przyczyny naruszeń przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w ocenie kontrolujących, to:

- Nieświadomość obowiązków ciężących na stronach stosunku pracy polegających na konieczności zgłoszenia do Powiatowego Urzędu Pracy podjęcia zatrudnienia, czy też obowiązku złożenia i odebrania pisemnego oświadczenia o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy.
- Przyczyny nieopłacenia lub nieterminowego opłacenia składek na Fundusz Pracy to problemy finansowe pracodawców, nie stwierdzono przypadków nienaliczenia i nieopłacenia składek na Fundusz Pracy. Często stwierdzano nieznaczne opóźnienia w dokonaniu przelewów na konto Funduszu.

Współdziałanie PIP z organami władzy i organami nadzoru nad warunkami pracy.

Lp.	Wyszczególnienie organu	Forma współdziałania			
		Kontrola wspólna	Kontrola na wniosek organu współdziałającego	Liczba powiadomień o zakresie, tematyce i/lub wynikach kontroli dotyczących kompetencji organu współdziałającego	
				ogółem	w tym powiadomienia dot. legalności działalności (np. wykroczeń z art. 60 ¹ K.w.)
1	Wojewoda	1	1	0	0
2	Marszałek województwa	1	1	0	0
3	Starosta / prezydent miasta (w miastach na prawach powiatu)	1	2	22	11
4	Powiatowy urząd pracy (bez wniosków o udostępnienie danych ze zbioru danych osobowych)	1	4	18	8
5	Wojewódzki urząd pracy	1	2	2	0
6	ZUS	2	3	53	17
7	US/UKS	7	4	20	7

8	Policja	10	17	4	1
9	Prokuratura	1	1	2	0
10	Straż Graniczna	13	3	1	1
11	Służba Celna	1	1	0	0
12	Straż miejska	1	1	0	0
13	MIPS	1	1	2	1
14	Inne	4	2	0	0

Efekty działań kontrolnych.

Jako podstawa do przekazania informacji w powyższym zakresie służą dane uzyskane od pracodawców, w formie odpowiedzi/informacji o sposobie realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach oraz wiedza wynikająca z treści zapisów dokumentów pokontrolnych, głównie protokołów z kontroli.

Pełniejszy obraz efektów pozwoliło uzyskać wprowadzenie do ankiety t 13 informacji inspektora pracy o efektach uzyskanych w czasie kontroli.

Wyszczególnienie		Ilość	Wartość (zł)
0		1	2
1	Legalizacja zatrudnienia ogółem ^{*)}	100	X
2	w tym zawarte umowy o pracę ^{**)}	99	X
3	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy ^{****)}	Opłacono zaległe składki w stosunku do 15110 osób	1.268.691,31 zł
4	Opłacone zaległe składki na ubezpieczenie społeczne ^{****)}	59	49532 zł.
5	Decyzje o pozbawieniu statusu bezrobotnego	7	
6	- w tym bezrobotnego z prawem do zasiłku	2	
7	Zwroty nienależnie pobranych zasiłków, świadczeń itp. ^{****)}	Brak danych	Brak danych
8	Ogółem	X	1.318.223,31

Szkolenia.

W związku z prowadzeniem kontroli legalności zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zorganizowano w dniu 12 lutego 2008r. szkolenie dla większości inspektorów pracy kontrolujących to zagadnienie (ogółem dla 84 osób).

Ponadto dodatkowo przeprowadzono w Oddziałach w Słupsku oraz w Starogardzie Gdańskim szkolenia dla 21 inspektorów pracy.

W związku ze stwierdzonym w toku kontroli skargowej nieprawidłowościami w jednej z Komend Powiatowych Policji, zorganizowano w porozumieniu z Komendantem Wojewódzkim Policji w Gdańsku, w siedzibie OIP szkolenie z zakresu prawnej ochrony,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia, dla pracowników służb kadrowych wszystkich Komend Powiatowych Policji województwa pomorskiego.

Na zaproszenie Pomorskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku inspektorzy pracy prowadzili szkolenie dla funkcjonariuszy Straży Granicznej z zakresu prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy oraz legalności zatrudnienia, w związku z nałożeniem na Straż Graniczną nowych obowiązków związanych z kontrolą legalności zatrudnienia.

Ponadto pracownicy OIP uczestniczyli w szkoleniach dotyczących przedmiotowego tematu organizowanych w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Podsumowanie i wnioski.

Podsumowując sprawozdanie z realizacji kontroli T 13 stwierdzić należy, że do zwiększenia skuteczności działań kontrolnych konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych tak w przepisach kodeksu pracy, jak i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- Przepis art. 29 par. 3 kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek potwierdzenia pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy o pracę, co w praktyce powoduje „bezkarność” pracodawców, którzy po ustaleniu z pracownikiem zgodnie oświadczają, że umowę zawarto „w dniu dzisiejszym, jest ona w przygotowaniu, pracownik otrzyma ją pod koniec dnia pracy”. Wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy znacznie poprawiłoby tak przestrzeganie tego obowiązku jak i ułatwiłoby skuteczną kontrolę tego zjawiska.
- Przepis art. 36 ust. 7 oraz art. 74 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakładają obowiązek poinformowania Powiatowego Urzędu Pracy, tak przez pracodawcę jak i przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia lub innej działalności zarobkowej. W ocenie kontrolujących nic nie stoi na przeszkodzie, aby obowiązek ten spoczywał tylko na jednej ze stron, istotne jest aby informacja ta dotarła do Powiatowego Urzędu Pracy.
- Przepis art. 36 ust. 4 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych nakłada na pracodawcę obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia zatrudnienia pracownika w terminie 7 dni od powstania ubezpieczenia. Zmiana zapisu tej ustawy i wprowadzenie obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia przed dopuszczeniem do pracy, spowodowałoby zmniejszenie ilości osób nielegalnie zatrudnionych.
- W treści par. 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika nie wymieniono jako jednego z dokumentów gromadzonych w aktach osobowych „oświadczenia o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy”. Niezbędne wydaje się precyzyjne określenie miejsca przechowywania tego dokumentu – np. w części A akt osobowych.

Największa skuteczność kontroli stwierdzana jest w kontrolach skargowych, szczególnie w przypadkach skarg wskazujących na miejsce nielegalnego świadczenia pracy oraz ilość osób w ten sposób pracujących. Kontrola prowadzona jednoosobowo w przedsiębiorstwie zatrudniającym kilku lub kilkunastu pracowników, ze zrozumiałych względów ma niewielkie szanse powodzenia na wykrycie osób nielegalnie zatrudnionych. Jak pokazują

doświadczenia, przygotowanie wcześniejsze kontroli, rozpoczęcie jej w zespołach kilku lub kilkunastoosobowych (często z udziałem Policji lub Straży Granicznej) pozwala na jednoczesne zebranie oświadczeń od osób przebywających na terenie kontrolowanego podmiotu, uniemożliwia również kontakt pracodawcy z osobami zatrudnionymi celem, ustalenia wspólnego stanowiska).

Nawiązując do kontroli prowadzonych w tematach:

- nr 58 „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu piekarniczego”,
- nr 73 „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu drewna i innych pracach w leśnictwie”
- nr 77 „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp na placach budów”
- nr 78 „Przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad, w tym mostów i wiaduktów”

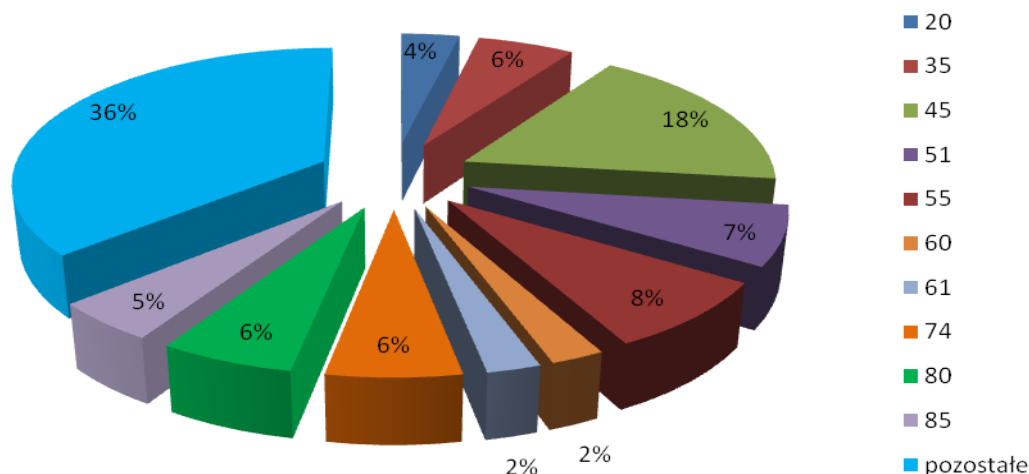
dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości nie odbiegają proporcjonalnie od danych ogólnych dotyczących T13.

2. Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W okresie od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. przeprowadzono 86 kontroli, dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców (dodatkowo odnotowano jeden udział w kontroli). Kontrole przeprowadzono u 85 przedsiębiorców. Kontrolom tym poddano podmioty, w których świadczyło pracę łącznie 554 cudzoziemców, w tym 528 cudzoziemców aktualnie wykonujących pracę (na ogólną liczbę 38.101 zatrudnionych w powyższych podmiotach). Należy zauważyć, iż w grupie kontrolowanych uwzględniono 405 cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium Polski.

Najwięcej spośród skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność w takich branżach jak: *budownictwo* – 15 pracodawców (18%), *turystyka i gastronomia* – 7 pracodawców (8%) oraz *sprzedaż hurtowa* - 6 pracodawców (7%), co obrazuje wykres Nr 1:

Wykres Nr 1



Liczba skontrolowanych pracodawców według klasyfikacji PKD

PKD 20 - produkcja wyrobów z drewna - 3 pracodawców

PKD 35 - produkcja i naprawy statków i łodzi - 5 pracodawców

PKD 45 - budownictwo - 15 pracodawców

PKD 51 - sprzedaż hurtowa - 6 pracodawców

PKD 55 - turystyka i gastronomia - 7 pracodawców

PKD 60 - transport lądowy - 2 pracodawców

PKD 61 - transport wodny - 2 pracodawców

PKD 74 - reklama, rekrutacja i udostępnianie pracowników - 5 pracodawców

PKD 80 - szkolnictwo wyższe - 5 pracodawców

PKD 85 - ochrona zdrowia - 4 pracodawców

Pozostali - 31 pracodawców

Cudzoziemcy, których dotyczył obowiązek posiadania zezwolenia na pracę, byli zatrudnieni w 55 (63,95 %) skontrolowanych podmiotach.

Nieprawidłowości odnoszące się do posiadania wymaganego zezwolenia na pracę, zgodności okresu wykonywania pracy z okresem ważności zezwolenia na pracę oraz wykonywania pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę, ujawniono w 7 kontrolach, czyli 8,14 % podmiotów poddanych kontroli.

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców stwierdzono w 8 podmiotach, czyli 9,3 % skontrolowanych zakładów.

Najczęściej spotykanym uchybieniem był brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca – wykazano go podczas 6 kontroli (w stosunku do 26 cudzoziemców). Inne wykryte przez inspektorów pracy naruszenia przepisów to:

- nieopłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – w 5 podmiotach (odnośnie 26 cudzoziemców),

- wykonywanie pracy bez zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych – w 5 podmiotach (przez 23 cudzoziemców, w tym 16 cudzoziemców bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę),
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową – w 2 podmiotach (16 cudzoziemców),
- wykonywanie pracy na innym stanowisku i na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – w 2 podmiotach (przez 3 cudzoziemców).

Najliczniejszą grupę: 16 osób, tj. 49% cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, stanowili obywatele Mołdowy. W dalszej kolejności największa liczba nielegalnie pracujących obcokrajowców pochodziła z następujących państw: Ukraina – 39%, Azerbejdżan – 6% i Chiny – 6%.

Ogółem wykazano nielegalną pracę obywateli 4 krajów, z czego 39 % stanowili obywatele państwa graniczącego z Polską, które nie należy 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 pracowników cudzoziemskich. Również sami cudzoziemcy często nie są zainteresowani legalną pracą, nastawiając się wyłącznie na osiągnięcie doraźnego dochodu.

Ponadto w ocenie pracodawców, jak i inspektorów pracy, jedną z najistotniejszych przyczyn nielegalnego zatrudniania cudzoziemców jest niedostateczna znajomość obowiązujących w tym względzie regulacji prawnych. Przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce są skomplikowane, rozproszone po wielu aktach prawnych i nierzadko niespójne. Poza tym czynnikiem utrudniającym ich poznanie i zrozumienie przez cudzoziemców jest bariera językowa. Nielegalnemu zatrudnianiu obcokrajowców sprzyja również bardzo sformalizowana i czasochłonna procedura wydawania zezwoleń na pracę, trwająca często 3-4 miesiące (większość nieprawidłowości dotyczyła braku wymaganych zezwoleń, natomiast jeśli już uzyskano zezwolenie, jego warunki na ogół były przestrzegane, poza 3 stwierdzonymi przypadkami).

Rezultatem działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców było 11 decyzji o wydaleniu cudzoziemca lub zobowiązaniu go do opuszczenia terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – wydanych przez wojewodę oraz Straż Graniczną lub Policję w wyniku współdziałania PIP z ww. organami. W liczbie decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do opuszczenia Polski lub o wydaleniu cudzoziemca, nie ujęto liczby 11 cudzoziemców wydalonych w Zielonej Górze.

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

W 2008r. przeprowadzono **50** kontroli u **47** pracodawców, przy czym uwzględniono liczbę agencji z rozróżnieniem świadczonych usług, w związku z tym ustalono, że:

- 15 agencji świadczyło usługi w zakresie pośrednictwa pracy na terytorium RP,
- 24 agencje świadczyły usługi w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą,
- 9 agencji świadczyło usługi w zakresie doradztwa personalnego,
- 3 agencje świadczyły usługi w zakresie poradnictwa zawodowego,
- 20 prowadziło agencje pracy tymczasowej.

Ogólna liczba rodzajów prowadzonej działalności jest większa niż liczba skontrolowanych agencji, ponieważ w większości agencje prowadziły jednocześnie kilka rodzajów działalności.

W kontrolowanych agencjach zatrudnionych było ogółem 21.493 osoby, w tym 15.689 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym 9.029 kobiety.

Należy zauważyć, że dobór zakładów do kontroli wynikał z informacji przekazanych przez Wojewódzki Urząd Pracy, w których wskazywano agencje, którym upłynął termin ważności certyfikatów lub był wynikiem skarg, głównie osób korzystających z usług agencji zatrudnienia.

Środki prawne zastosowane przez inspektorów pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawców skierowano 41 wystąpień zawierających 101 wniosków, przy czym na dzień dzisiejszy wykonano 35 wystąpień, zawierających 81 wniosków. Z uwagi na fakt przeprowadzania kontroli w miesiącach listopadzie i grudniu 2008 r., ilość informacji o wykonaniu wniosków zawartych w wystąpieniach nie obrazuje rzeczywistej skuteczności działań podejmowanych przez inspektorów pracy. Natomiast nie wydawano decyzji nakazowych w przedmiotowym temacie.

W toku czynności kontrolnych, udzielono 165 porad prawnych, 57 porad technicznych oraz 57 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w przedmiocie prowadzonej agencji zatrudnienia:

- zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia, w stosunku do przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą,
- skierowano 8 wniosków o ukaranie do sądu grodzkiego w stosunku do osób winnych naruszeń, w tym na 7 pracodawców oraz na 1 osobę działającą w imieniu pracodawcy.

Z posiadanych danych wynika co następuje:

- sześć postępowań uległo zakończeniu, a osoby winne naruszeń, ukarano na łączną kwotę w wysokości 7.300 zł, przy czym jedną osobę uniewinniono po złożonej przez nią apelacji, a jedną osobę uznano za winną, ale odstąpiono od wymierzenia kary.

Liczba powiadomień Marszałka Województwa, wyniosła 20. Liczba przypadków wykreślenia agencji zatrudnienia z rejestru, na skutek skierowania do Marszałka Województwa przez Okręgowego Inspektora Pracy powiadomienia o przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wynosi 1.

Należy zauważyć, iż jest to wynikiem procedury obowiązującej w Wojewódzkim Urzędzie Pracy, zgodnej z aktualnie obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, jednakże do dnia dzisiejszego nie zakończyły się wszystkie wszczęte postępowania prowadzone przez urząd. Natomiast Okręgowy Inspektor Pracy nie składał wniosku do Marszałka Województwa o odmowę wpisu do rejestru.

Stwierdzone nieprawidłowości wraz z próbą ich hierarchizacji.

Prowadzenie przez agencję zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, działalności w zakresie:

- pośrednictwa na terenie Rzeczypospolitej Polskiej – stwierdzono w 1 agencji,
- pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich – stwierdzono w 1 agencji,
- doradztwa personalnego – stwierdzono w 1 agencji
- pracy tymczasowej - stwierdzono w 4 agencjach.

Niespełnienie przez agencję zatrudnienia wymogów w zakresie:

- warunków lokalowych – stwierdzono w 2 agencjach,
- kwalifikacji personelu – stwierdzono w 2 agencjach.

Nieprawidłowości dotyczące umowy – pomiędzy agencją pośrednictwa pracy i obywatelem polskim – w sprawie skierowania do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego:

- brak pisemnej umowy - stwierdzono w 14 agencjach,
- nieprawidłowo sporządzona umowa - stwierdzono w 7 agencji.

Nieprawidłowości dotyczące umowy – pomiędzy agencją pośrednictwa pracy i pracodawcą zagranicznym – w sprawie skierowania do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego:

- brak pisemnej umowy - stwierdzono w 12 agencjach,
- nieprawidłowo sporządzona umowa - stwierdzono w 4 agencjach.

Niedopełnienie przez agencję pośrednictwa pracy obowiązku poinformowania osoby kierowanej do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych - stwierdzono w 10 agencjach.

Pobieranie przez agencję zatrudnienia dodatkowych opłat innych niż wymienione w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od osoby, dla której: poszukiwała zatrudnienia – stwierdzono w 1 agencji w stosunku do jednej osoby na kwotę 90 zł.

Niedopełnienie obowiązku podawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach:

- przez agencję zatrudnienia - numeru wpisu do rejestru – stwierdzono w 15 agencjach,
- przez agencję pracy tymczasowej – numeru wpisu do rejestru i określenia „agencja pracy tymczasowej” – stwierdzono w 8 agencjach.

Niedopełnienie obowiązku oznaczenia ofert pracy ogłaszanych przez agencję pracy tymczasowej jako „ofert pracy tymczasowej” – stwierdzono w 9 agencjach.

Nieprawidłowości w zakresie informowania marszałka województwa przez agencję zatrudnienia:

- nieprzedstawienie corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia – stwierdzono w 1 agencji,
- przedstawienie corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia po upływie wymaganego terminu – stwierdzono w 3 agencjach,
- niedopełnienie obowiązku poinformowania o każdej zmianie danych objętych wnioskiem o wpis do rejestru – stwierdzono w 1 agencji.

Niedokonanie zwrotu certyfikatu, w związku z wykreśleniem agencji z rejestru – stwierdzono w 1 agencji.

Inne nieprawidłowości – stwierdzono w 2 agencjach zatrudnienia, np. w trakcie kontroli przedsiębiorcy, Inspektor Pracy po przeanalizowaniu danych stwierdził, że w „Informacji z działalności do Marszałka Województwa”, błędnie wpisano ilość osób – łącznie 30, jako zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej, a w rzeczywistości zostały one skierowane do pracy za granicą.

Analiza dokumentacji pokontrolnej pozwala na stwierdzenie, że przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to w głównej mierze nieznamość przepisów oraz niewłaściwa ich interpretacja. Ponadto nie można pominąć faktu, iż niedopełnienie szeregu ww. obowiązków wynika z niefrasobliwości osób prowadzących agencję zatrudnienia.

Informacja na temat działań o charakterze prewencyjnym podjętych w okresie sprawozdawczym, dotyczących problematyki agencji zatrudnienia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, nawiązano ścisłą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy, która w dniu 10.07.2008 r. zaowocowała konferencją zorganizowaną przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, w której uczestniczyli pracownicy ww. urzędu oraz Inspektorzy Pracy zajmujący się problematyką agencji zatrudnienia. Celem ulepszenia współpracy i podniesienia poziomu wiedzy pracowników obu urzędów, na spotkaniu omówiono następujące zagadnienia, pt.:

- „Analiza porównawcza rocznych raportów z działalności agencji zatrudnienia na terenie woj. pomorskiego za lata 2006-2007” – Katarzyna Kiedrowska - Starszy Inspektor w Wydziale Pośrednictwa Pracy - Rejestr Agencji Zatrudnienia (WUP Gdańsk),
- „Analiza, interpretacje i zastosowanie przepisów dotyczących agencji zatrudnienia w oparciu o ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” (Dz. U. Nr 99, poz.1001 z późn. zm.) - Katarzyna Kiedrowska – Starszy Inspektor w Wydziale Pośrednictwa Pracy – Rejestr Agencji Zatrudnienia (WUP Gdańsk) / Izabela Struczyńska - Starszy Inspektor Pracy (PIP Gdańsk),
- „Analiza spraw, które wpłynęły do WUP w Gdańsku w okresie od 01.01.2008r. do 30.06.2008r. dotyczących postępowań administracyjnych wszczętych na podstawie informacji z interwencji Państwowej Inspekcji Pracy” - Marcin Dobrzyniecki – Inspektor w Wydziale Pośrednictwa Pracy - Rejestr Agencji Zatrudnienia (WUP Gdańsk),
- „Interwencje Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów przez agencje zatrudnienia” – Izabela Struczyńska - Starszy Inspektor Pracy (PIP Gdańsk).

W 2009r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, pragnie kontynuować współpracę z ww. urzędem, celem przeprowadzenia akcji promocyjnej. Ponadto zaproszono pracowników ww. urzędu do udziału w szkoleniach, które będą organizowane w OIP dla agencji zatrudnienia zrzeszonych w Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia.

W 2008 r., wyznaczona w OIP Gdańsk koordynator – Starszy Inspektor Pracy Izabela Struczyńska, nawiązała współpracę z osobą wyznaczoną z ramienia Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, tj. Panią Moniką Ulatowską. W jej wyniku, w dniu 22.10.2008r. zorganizowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, seminarium pt. „Zatrudnienie w formie pracy tymczasowej – obowiązki i uprawnienia agencji pracy tymczasowej” z uwzględnieniem programu przekazanego przez zainteresowaną.

W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego. W wyniku przeprowadzonych rozmów ustalono, że niezbędne jest kolejne szkolenie, w pierwszym kwartale roku 2009, celem omówienia zmian w przepisach prawa i innych problemów wskazanych przez strony. W związku z powyższym, Starszy Inspektor Pracy Izabela Struczyńska przekazała informację o poczynionych ustaleniach Pani Monice Ulatowskiej, która poinformuje Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku o ewentualnej potrzebie seminarium z tego zakresu. Ponadto w ramach kontaktów roboczych, ustalono zasady współpracy ze Stowarzyszeniem Agencji Zatrudnienia.

Podsumowanie i wnioski.

Należy zauważyć, iż analiza dokumentacji pokontrolnych, w tym ustaleń z kontroli i treści wniosków zawartych w wystąpieniach kierowanych do kontrolowanych agencji wykazuje, że w znikomym stopniu naruszenia przepisów miały rażący charakter, gdyż tylko w wyniku postępowań sądowych, w przypadku ich zakończenia ukaraniem spowodują, że osoby winne naruszeń utracą prawo do prowadzenia agencji. W pewnym sensie wyeliminuje to z rynku przedsiębiorców, nie przestrzegających przepisów w zakresie certyfikacji, jednakże może zwiększyć tzw. „szarą strefę” i brak jakiegokolwiek nadzoru ze strony Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Nasz organ we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy będzie podejmował działania celem wyeliminowania nieprawidłowości w tym zakresie.

Konkludując. Większość nieprawidłowości wynikała z nieznamomości przepisów, 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. W ocenie Inspektora Pracy, stwierdzone niedociągnięcia są sposobem na obniżenie kosztów prowadzonej działalności przez agencje oraz wynikiem poszukiwania nowych źródeł utrzymania, tj. otwieranie agencji celem „pracy na swoje konto” lub „dorobienia sobie”.

Ponadto przyczyną naruszeń jest brak precyzyjnych postanowień art. 85 ust. 2 i 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który powinien wskazywać obowiązek zawierania umów na piśmie oraz co najmniej w jednym egzemplarzu w języku polskim. Ponadto brak ww. umów nie rodzi odpowiedzialności wykroczeniowej, w związku z tym nieprzestrzeganie ww. przepisu stanowi dla przedsiębiorców „nie lada pokusę”.

Należy zauważyć również, iż brak jest precyzyjnych postanowień art. 85 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który powinien wskazywać obowiązek pisemnego informowania osoby kierowanej do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie uprawnień pracowniczych oraz określać sposób przechowywania takiego dokumentu.

Akcja informacyjna Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku (przekazywanie agencjom zatrudnienia wyciągu z obowiązujących przepisów oraz ulotek o zmianach w przepisach), organizowanie wspólnych szkoleń, planowane zmiany w przepisach oraz działania kontrolne organów Państwowej Inspekcji Pracy pozwolą wyeliminować podobne nieprawidłowości w przyszłości.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

1. Informacje ogólne

W 2008 roku Okręgowy Inspektorat Pracy szczególny nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Realizując zadania wspiera pracodawców zainteresowanych uzyskaniem trwałej poprawy stanu bezpieczeństwa i warunków pracy oraz informuje o praktycznych sposobach zapobiegania zagrożeniom i rozwiązywaniu problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w obszarze ochrony pracy.

Do głównych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami,
- rozpatrywanie zasadności odwołań od decyzji oraz uczestniczenie w postępowaniu przed sądem,
- przygotowanie materiałów dotyczących działalności PIP oraz ochrony pracy,
- wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych,
- badanie zgodności z prawem zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do układów oraz wpisywanie ich do rejestru Okręgowego Inspektora Pracy.

Działania prewencyjne obejmują ponadto:

- popularyzację, w ramach której przygotowano i rozpowszechniano informacje o działalności organów PIP i przepisach prawa pracy głównie w środkach masowego przekazu,
- uczestnictwo w naradach, spotkaniach i konferencjach poświęconych zagadnieniom ochrony pracy, organizowanych przez instytucje zewnętrzne i jednostki PIP,
- przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne w ramach programów prewencyjnych i kampanii.

Struktura głównych podmiotów, na rzecz których inspektorzy pracy podejmowali działania profilaktyczno - rozpoznawcze, była w 2008 roku następująca:

- pracodawcy – 36%
- pracownicy – 55%
- związki zawodowe (w tym SIP) – 1 %
- rolnicy – 0,06 %
- prokuratura, sądy – 0,2 %
- pracownicy służby bhp – 0,06 %.

W 2008 roku harmonogram zadań promował dobre praktyki w branżach o największym nasileniu zagrożeń, w szczególności w rolnictwie i budownictwie. Realizowano m.in.:

- działania wspomagające kontrole z zakresu przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy – **spełnianie wymagań minimalnych**,
- działania wspomagające kontrole z zakresu przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy – program informacyjno – edukacyjny „**Młodzi pracownicy 2008**”,

- kampanię informacyjno-promocyjną „**Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym**”,
- kampanię informacyjno-kontrolną „**Mniej dźwigaj 2008**” – zagrożenia, jakie stwarzają ręczne prace transportowe w sektorze **budownictwa i handlu**,
- kampanię informacyjno-kontrolną **EURO–2012** i inwestycje związane z przygotowaniem do ME 2012,
- kampanię informacyjno-promocyjną „**Ocena ryzyka zawodowego**”,
- program prewencyjno-promocyjny w **budownictwie**,
- program prewencyjny „**Przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy**”,
- program prewencyjny „**Przestrzeganie prawa pracy w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracujących)**”.

Należy wspomnieć również o organizowanych konkursach i nagrodach przyznanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku; najważniejsze z nich to:

- „**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**” – promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń,
- konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle - organizowany wspólnie z cechami rzemiosł,
- konkursy z zakresu bhp dla dzieci wiejskich,
- „**Bezpieczne gospodarstwo rolne**” - organizowany wspólnie z KRUS i ANR, którego celem jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych.

Do najważniejszych efektów działalności prewencyjnej należało między innymi:

- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym
- działania prewencyjno-informacyjne dla sektora budownictwa
- działalność szkoleniowa skierowana do partnerów społecznych.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, radia i telewizji. W 2008 r. problematyka związana z przestrzeganiem przepisów bhp i wypadków przy pracy pojawiła się w **8** artykułach, **6** artykułów dotyczyło naruszania prawa w stosunkach pracy, a **9** – działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto w prasie opublikowano **7** komentarzy na temat obowiązującego prawa pracy i porad prawnych. Przedstawiciele OIP Gdańsk uczestniczyli w **6** audycjach radiowych i **7** programach telewizyjnych. Dodatkowo w mediach pojawiło się **11** wywiadów z kierownictwem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, a także **2** wywiady (w prasie i telewizji lokalnej) z kierownictwem Głównego Inspektoratu Pracy. Efektem publikacji w lokalnych środkach masowego przekazu było przybliżenie społeczeństwu zagadnień prawa pracy oraz popularyzacja informacji dotyczących działań inspekcji pracy.

W 2008 roku Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował **5** konferencji prasowych. Pierwsza związana była z apelem Głównego Inspektora Pracy do rolników. Pozostałe odbyły się w siedzibie Okręgu i poszczególnych oddziałach OIP Gdańsk, a dotyczyły apelu Głównego Inspektora Pracy do „budowlańców” oraz wzmożonych działań informacyjno-prewencyjnych w budownictwie.

Sprawne współdziałanie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z wieloma lokalnymi partnerami społecznymi to niekwestionowany warunek skuteczności działań prewencyjnych.

Pracownicy OIP przekazują corocznie pełne pakiety informacji innym organom, lokalnym partnerom społecznym poprzez pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym, inspirując do działania w zakresie ochrony pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy, a tym samym wypełniając swoje role: nadzorczą i doradczą. Podobnie jak w latach ubiegłych większość tych pism dotyczyła ustaleń oraz nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli, i kierowana była, zgodnie z właściwością i kompetencjami adresatów, w celu ich służbowego wykorzystanie. Charakter informacyjny miały też pisma wynikające z przyjętych zasad współdziałania z organami, zwłaszcza w zakresie przepływu i wykorzystania informacji oraz koordynacji podejmowanych działań. W szczególności informowano:

- pracodawców – **99** pism,
- związki zawodowe – **433** pisma,
- nadzór budowlany – **166** pism,
- policję – **51** pism,
- prokuraturę – **107** pism.

Okręgowy Inspektorat Pracy uczestniczy corocznie w imprezach wystawienniczych. Imprezy te są dobrym przykładem skutecznego współdziałania pracodawców, organizacji i urzędów na rzecz lokalnej społeczności i służą szerzeniu kultury pracy w naszym regionie. Dają także obraz stanu wiedzy pracowników jak i pracodawców na temat prawnej ochrony pracy. W 2008 roku Okręgowy Inspektorat Pracy swoją obecność zaznaczył na targach organizowanych przez Międzynarodowe Targi Gdańskie tj.:

- XI Targach Piekarstwa i Cukiernictwa BALTPIEK,
- XI Targach Mleczarstwa i Lodziarstwa MLECZNA REWIA,
- X Bałtyckich Targach Militarynych BALT MILITARY EXPO.

Istotny dla popularyzacji prawa pracy był również udział przedstawicieli OIP Gdańsk w targach pracy organizowanych przez **Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni**. Łącznie inspektorzy pracy uczestniczyli w 4 ww. imprezach targowych. Ponadto w 2008 roku Okręgowy Inspektorat Pracy włączył się w organizowane po raz pierwszy Tragi Możliwości Osób Niepełnosprawnych organizowane przez Pomorski Urząd Wojewódzki i POPON.

Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było uzyskać publikacje wydane przez PIP oraz zasięgnąć porady prawnej lub technicznej. Szacujemy, że w czasie targów kilkaset osób uzyskało porady z zakresu prawnej ochrony pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy nie prowadził własnej działalności wydawniczej. Jednakże bieżąca problematyka była zamieszczana na stronie internetowej OIP Gdańsk i dotyczyła zwykle akcji promocyjnych, konkursów, spotkań i innych wydarzeń.

2. Porady prawne i techniczne

Od 01 stycznia do 31 grudnia 2008 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **117883** porad, w tym **1170** na piśmie.

Z powyższych **117883** porad: **80813** udzielonych zostało w punktach porad prawnych w siedzibie Okręgu oraz w Oddziałach, zaś **37070** porad inspektorzy pracy udzielili w trakcie czynności kontrolnych.

W porównaniu do roku 2007 r. zanotowano spadek ogólnej liczby porad o **7,29** %.

PORADY PRAWNE

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2008 r. udzielono **95098** porad prawnych. Zakres tematyczny udzielanych porad prawnych dotyczył prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w szerokim tego słowa znaczeniu.

Ponadto w omawianym okresie udzielono **4340** porad dotyczących legalności zatrudnienia, czyli prawie dwukrotnie więcej niż w roku 2007 (wzrost o 91,6%). Bardziej szczegółowe kwestie poruszane w ramach porad prawnych przedstawione zostały poniżej.

Stosunek pracy oraz kontrola legalności zatrudnienia

Nadal jednym z najczęściej pojawiających się problemów jest wykonywanie pracy bez pisemnej umowy, a co za tym idzie bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Najczęściej sytuacja taka ma miejsce w małych zakładach pracy, z takich gałęzi jak budownictwo, handel czy gastronomia.

W dalszym ciągu najwięcej wątpliwości zarówno pracodawców, jak i pracowników budzą prawne możliwości rozwiązywania umów o pracę. Pytający pracodawcy najczęściej są zainteresowani dopuszczalnością rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji gdy pracownik porzuca pracę lub spożywa alkohol w miejscu pracy. Powszechny charakter mają również pytania dotyczące możliwości rozwiązywania umów w trybie określonym w art. 53 § 1 Kodeksu pracy.

Pracownicy byli najbardziej zainteresowani ustalaniem okresów wypowiedzenia i możliwością złożenia przez pracownika wypowiedzenia w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. w czasie urlopu wypoczynkowego i zwolnienia lekarskiego), ale także ochroną przed wypowiedzeniem w trakcie takiej nieobecności. Pytania dotyczyły także prawnych możliwości uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy w trybie porozumienia stron. Wiele wątpliwości dotyczy także rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, gdy pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia za pracę w określonym terminie lub nie zapewnia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Innymi często poruszonymi w trakcie udzielanych porad prawnych kwestiami to obowiązujące warunki pracy na terenie innych krajów (zarówno na terenie Unii Europejskiej, jak i poza nią), opartych na prawie polskim lub na prawie danego kraju. Ze strony pracowników najczęściej pojawiające się pytania dotyczyły praw przysługujących im w danym państwie a wynikających z zawartej umowy: prawa do minimalnego wynagrodzenia i do urlopu wypoczynkowego, obowiązującego ich czasu pracy oraz warunków bhp.

Powtarzalny charakter mają pytania dotyczące zatrudnienia w ramach umów cywilno – prawnych. Najczęściej dotyczą obowiązku przeprowadzania badań lekarskich i szkoleń bhp dla osób wykonujących pracę w formie samozatrudnienia lub na podstawie umów zawartych na podstawie kodeksu cywilnego.

Wynagrodzenia

Jak wynika z pytań kierowanych do OIP największym problemem jest nieterminowość w wypłatach wynagrodzeń. Często wynagrodzenia wypłacane są zaliczkowo lub w zaniżonej wysokości. Przedmiotem porady jest przede wszystkim możliwość i zasady odzyskania należności od pracodawcy. Zgłaszający się po poradę pracownicy są też zainteresowani obowiązującymi terminami wypłaty poszczególnych składników wynagrodzenia, np. dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Innym poważnym problemem, z jakim zgłaszają się po poradę pracownicy jest wypłata wynagrodzenia w wysokości ustalonej na podstawie ustnej umowy między pracownikiem i pracodawcą, która jest wartością wyższą niż kwota wynikająca z treści umowy o pracę. Należy zaznaczyć, iż pracownicy nie podejmują z reguły żadnych działań zmierzających do poprawy warunków pracy nie tylko ze względu na obawę przed utratą części wynagrodzenia wypłacanego „poza umową”, ale również ze względu na obawę przed utratą zatrudnienia. W związku z powyższym pracownicy ci zgłaszają się do Inspekcji Pracy z reguły dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy, gdy zaistnieje problem z wyegzekwowaniem od pracodawcy wynagrodzenia za ostatnio przepracowany miesiąc lub kwoty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zainteresowanie pracodawców budzą natomiast szeroko pojęte zasady ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę. Najwięcej wątpliwości jest związanych z ustalaniem wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W dalszym ciągu pytania dotyczą zasad dokonywania potrąceń ustawowych i dobrowolnych z wynagrodzenia za pracę, w szczególności bez zgody pracownika, gdy ten wyrządził szkodę pracodawcy.

Czas pracy

Wiodącym zagadnieniem budzącym zainteresowanie stron stosunku pracy jest prawna regulacja dotycząca prawidłowości w rozliczaniu czasu pracy. Dużo wątpliwości zarówno pracowników jak i pracodawców budzi pojęcie doby pracowniczej oraz konsekwencji związanych z wprowadzeniem takiego rozkładu czasu pracy, zgodnie z którym pracownik dwukrotnie rozpoczyna pracę w tej samej dobie.

Największa ilość porad udzielonych pracodawcom dotyczy reguł obliczania godzin nadliczbowych, w szczególności formy rekompensaty dla pracownika z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Pytania zgłaszających się po poradę dotyczyły również obowiązującego limitu godzin nadliczbowych, jak również możliwości ustalania większego limitu niż określony powszechnie obowiązującymi przepisami, w tym z uwzględnieniem prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego.

Wiele pytań dotyczy dopuszczalności pracy w niedziele i dni świąteczne. W szczególności w dalszym ciągu wątpliwości dotyczą interpretacji definicji „placówki handlowej”. Zgłaszający się po poradę są także zainteresowani możliwością przyjęcia do pomocy członków rodziny lub innych osób, które będą wykonywały pracę na podstawie umów cywilno – prawnych w placówkach handlowych w dni świąteczne.

Pracownicy pytają także o zagwarantowane im ustawowo prawo do odpoczynku i dni wolnych od pracy zgodnie z zasadą średnio-pięciodniowego tygodnia pracy. Powszechnym problemem jest sporządzanie przez pracodawcę rozkładów czasu pracy przewidujących wykonywanie przez pracowników pracy w tzw. „szóstym” dniu tygodnia.

Urlopy

Wiele wątpliwości zarówno pracowników, jak i pracodawców jest związanych z ustalaniem przysługującego pracownikowi urlopu oraz zasadami jego udzielania. W dalszym ciągu najwięcej problemów dotyczy ustalania wymiaru urlopu pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zasad udzielania urlopu pracownikom zatrudnionym w równoważnym systemie czasu pracy. Powtarzalny charakter stawianych przez pracowników pytań odnosi się do terminów udzielania urlopu, ze szczególnym uwzględnieniem dni urlopu „na żądanie” oraz terminów przedawnienia się prawa do urlopu wypoczynkowego.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem oraz uprawnienia młodocianych

Najczęstszym problemem z tego zakresu jest ochrona stosunku pracy przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w ciąży, pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Wiele wątpliwości jest związanych z dopuszczalnością wypowiedzenia umów takim pracownikom w sytuacji, gdy dochodzi do likwidacji stanowiska pracy lub całego zakładu pracy. Wiele pytań dotyczy również obowiązku przedłużania pracownicy zatrudnionej na czas określony, umowy o pracę do dnia porodu. Pytania zgłaszających się po poradę dotyczą również zasad udzielania urlopu wypoczynkowego (w tym również urlopu zaległego) bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Wiele pytań dotyczy także możliwości skorzystania z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, np. prawa do dwóch dni zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14, czy też uprawnień rodziców dzieci do lat czterech.

Liczne wątpliwości związane z zatrudnianiem osób młodocianych dotyczą najczęściej obowiązujących norm czasu pracy pracowników młodocianych oraz zasad wyliczania wymiaru urlopu dla takich pracowników.

Porady prawne dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu

Dyskryminacja

W okresie sprawozdawczym w OIP w Gdańsku zarejestrowano 570 porad dotyczących problematyki równego traktowania w zatrudnieniu, w tym 2 na piśmie. W porównaniu do roku 2007 nastąpił wzrost udzielanych w tym zakresie porad prawie 15%.

W powyższym zakresie najwięcej pytań kierowanych zarówno przez pracowników jak i przez pracodawców dotyczyło zasad przyznawania świadczeń socjalnych, w szczególności jeśli chodzi o zróżnicowanie ze względu na wymiar czasu pracy lub staż pracy. Pytania dotyczyły również możliwości rozwiązywania umów o pracę z pracownikami w wieku emerytalnym bez narażania się na zarzut dyskryminacji.

Zgłaszający się do OIP pracownicy często podnoszą zarzut nierównego traktowania głównie w zakresie warunków zatrudnienia i awansowania. Zdaniem zgłaszających się do OIP, pracodawcy nie stosują obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Po poradę zgłaszają się aby dowiedzieć się o prawnych możliwościach dochodzenia, ich zdaniem należnych im świadczeń. Najczęściej są to kobiety, które wskazują, iż ich sytuacja w zakładzie pracy została uregulowana gorzej niż innych pracowników w związku z tym, iż są matkami. Pracownicy często też podnoszą zarzut nierównego traktowania przy rozwiązywaniu stosunku pracy, gdy pracodawca nie wyrazi im zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, w sytuacji gdy taką zgodę otrzymali inni współpracownicy.

Mobbing

W roku 2008 r. w OIP w Gdańsku zanotowano 795 porad dotyczących mobbingu, w tym żadnej na piśmie. W porównaniu do analogicznego okresu z roku ubiegłego nastąpił spadek porad z tej tematyki o ok. 3,5%.

Powtarzalnym charakterem mają pytania dotyczące zasad kwalifikowania danych przejawów nękania pracownika jako mobbingu oraz dopuszczalności stosowanych przez mobberów działań. Zgłaszający się po poradę pracownicy są głównie zainteresowani prawnymi możliwościami rozwiązania sytuacji, w wyniku której stali się ofiarami mobbingu. Często pracownicy myślą definicję mobbingu z innymi niepożądanymi zjawiskami występującymi

w zakładzie pracy, tj. jednorazowym konflikcie w miejscu pracy, czy wywieraniem przez pracodawcę na pracownikach „nacisku psychicznego”. Pracownicy często proszą o interpretację pojęć „długotrwały i uporczywy”, czy „nękanie i zastraszanie”.

Pracodawcy byli zainteresowani jak postępować w celu obrony przed ewentualnymi zarzutami, w sytuacji gdy pracownik zgłasza im, iż stał się ofiarą mobbingu w zakładzie pracy. Pytają o to jak dochować należytej staranności przy przeciwdziałaniu mobbingowi w zakładzie pracy, w szczególności są zainteresowani możliwościami nakładania kar porządkowych na mobbera, przeniesienia do innego wydziału, czy rozwiązania z nim umowy o pracę.

PORADY TECHNICZNE

W okresie sprawozdawczym, tj. od 01 stycznia do 31 grudnia 2008 r., udzielono ogółem (w siedzibie OIP, Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych) **18445** porad technicznych. W porównaniu do roku 2007 r. zanotowano spadek tych porad o 7%.

Warunki pracy

Nadal wątpliwości pracodawców budzi obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, zwłaszcza w zakresie przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń bhp. Wiele pytań pracodawców dotyczy także obowiązku zwrotu kosztów za okulary pracownikom zatrudnionym przy monitorach ekranowych (wysokości i częstotliwości zwrotu kosztów), jak również pracownikom wykonujących pracę przy komputerach typu notebook.

Zgłaszający się po poradę pracownicy byli zainteresowani warunkami jakim powinny odpowiadać pomieszczenia pracy i zaplecze higieniczno – sanitarne. Powtarzalny charakter mają pytania dotyczące obowiązku tworzenia palarni na terenie zakładu pracy i warunków technicznych, jakie to pomieszczenie powinno spełniać. Zgłaszający się po poradę pracownicy są zainteresowani obowiązkiem zapewnienia przez pracodawcę na stanowiskach pracy właściwego oświetlenia oraz właściwej temperatury, a także zapewnienia odzieży i obuwia roboczego lub zasad wypłaty ekwiwalentu za używanie i pranie własnej odzieży roboczej.

Jak wynika z pytań kierowanych do OIP w Gdańsku wątpliwości budzi też obowiązek udzielenia zwolnienia z pracy na czas niezbędny do przeprowadzenia badań lekarskich. Duża część porad dotyczy prawidłowego postępowania pracodawcy w przypadku, gdy istnieją wątpliwości co do stanu zdrowia pracownika. Pracodawcy pytają o ich uprawnienia do tego aby odsunąć takiego pracownika od pracy i skierować na profilaktyczne okresowe badania lekarskie przed upływem terminu ważności wcześniejszego orzeczenia.

Wypadki przy pracy

W dalszym ciągu wątpliwości zgłaszających się po poradę dotyczą postępowania w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy. Z reguły w tym zakresie po poradę zgłaszają się pracownicy, którzy zgłosili wypadek przy pracy w zakładzie pracy, a pracodawca nie sporządził dokumentacji powypadkowej. Pytania dotyczą również zasad uznawania danego zdarzenia za wypadek przy pracy oraz terminu sporządzania protokołu powypadkowego. Pracownicy często są również zainteresowani prawnymi możliwościami dochodzenia roszczeń odszkodowawczych.

Podsumowanie i wnioski

Porady prawne udzielane są zarówno osobom zgłaszającym się osobiście do siedziby OIP i Oddziałów, jak telefonicznie i pisemnie – zarówno pocztą elektroniczną i tradycyjną. Różnorodność form udzielanych porad sprzyja upowszechnianiu zagadnień z zakresu prawa pracy, umożliwiając osobom zainteresowanym uzyskanie porady w najdogodniejszej formie. Zaznaczyć należy, iż 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 konfliktów z prawem i zażegnaniu sporów pomiędzy stronami stosunku pracy. Poradnictwo PIP umożliwia bieżące zapoznawanie się z aktualnymi przepisami prawa pracy i ich właściwą interpretacją zarówno stronom stosunku prac, jak również partnerom społecznym.

W porównaniu do roku 2007 i lat ubiegłych odnotowuje się spadek liczby udzielonych porad. Bez wątplenia tendencja spadkowa wynika ze znacznego wzrostu liczby pytań dotyczących skomplikowanych sytuacji prawnych jak i faktycznych. Z roku na rok zwiększa się czas potrzebny na udzielenie odpowiedzi na konkretne pytania, co jest też bezpośrednio związane z niespójnymi i wciąż zmieniającymi się przepisami.

Udzielane porady prawne pozwalają zarówno uniknąć konfliktu z prawem jak też uświadomić pracownikom o przysługujących im prawach i możliwościami dochodzenia swoich roszczeń. Często bowiem zdarza się, że pracownicy są wprowadzani przez pracodawców lub służby kadrowo – płacowe w błąd. Zagadnienia poruszane przez zgłaszające się po poradę strony stosunku pracy pozwalają ustalić, które regulacje prawne przysparzają najwięcej problemów i trudności w praktycznym stosowaniu.

3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy.

Rok 2008 był znamieny pod względem działalności prewencyjnej i promocyjnej. Naszym zamiarem było dotarcie do jak najszerszego kręgu środowisk, jak np. związki zawodowe, organizacje pracodawców, nauczyciele, uczniowie, rolnicy, a w szczególności pracodawcy. Ważnym zadaniem tej działalności był udział w prowadzeniu kampanii na rzecz propagowania bezpiecznych i higienicznych warunków oraz organizacja konkursów (lub jako współorganizator) adresowanych do szerokiej rzeszy pracodawców, rolników, a także uczniów szkół jako przyszłych pracowników i pracodawców. Potrzeba podejmowania takich działań wynika z faktu braku możliwości nawiązania przez inspektorów pracy bezpośrednich kontaktów z wszystkimi pracodawcami oraz szczegółowej wiedzy pracodawców z zakresu prawa pracy.

Działania wspomagające kontrole z zakresu przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy – **spełnianie wymagań minimalnych**

Działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w powyższym zakresie opierała się w głównej mierze na działalności szkoleniowej skierowanej do pracodawców i ich przedstawicieli oraz partnerów społecznych. Temat ten był prowadzony w połączeniu

z innymi tematami prewencyjnymi, promującymi ochronę pracy. Główną przesłanką decydującą o udziale pracodawców w ww. programie prewencyjnym była chęć sprawdzenia aktualnych warunków i dostosowania zakładu do wymagań minimalnych w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników w związku z rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 20.12.2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa (Dz. U. Nr 259, poz. 1270), które stanowi wdrożenie postanowień dyrektywy nr 98/37/WE.

Kampania „Młodzi pracownicy 2008”

Kampania „Młodzi pracownicy 2008” stanowiła kontynuację działań z 2006 r. W ramach tej kampanii od dwóch lat realizowany jest program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Do II edycji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” przystąpiło **34** szkoły województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2007/2008 wzięło udział **69** nauczycieli, w tym **26**, którzy kontynuowali zajęcia już drugi rok. We wspomnianych szkołach odbyło się **300** jednostek lekcyjnych, a uczestniczyło w nich ponad **5500** uczniów (tj. najwięcej spośród wszystkich Okręgów w Polsce). Podobnie jak w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie. Ważnym elementem programu była także możliwość skorzystania z eksperckiej pomocy inspektora pracy. W sumie inspektorzy pracy przeprowadzili **22** pogadanki dla uczniów na temat prawa pracy i bezpieczeństwa technicznego pracy.

Podsumowując realizację kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował w czerwcu 2008 r. dwudniowe „Dni otwarte”. Najważniejszym ich punktem było spotkanie inspektorów pracy z młodzieżą. Spotkanie to odbyło w C.H. Manhattan i składało się z 3 prelekcji, na których omówiono wybrane, budzące największe zainteresowanie wśród młodzieży, zagadnienia prawa pracy. W drugim dniu „Dni otwartych” uczniowie i nauczyciele przybyli do siedziby Okręgu, gdzie mogli zapoznać z zakresem i metodami działania Państwowej Inspekcji Pracy, a także ze strukturą urzędu. Przy organizacji tego przedsięwzięcia Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował z Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz Komendą Ochotniczego Hufca Pracy w Gdańsku, które zorganizowały swoje stoiska wystawiennicze. Odwiedzający mogli tam zapoznać się z ofertami pracy, a także uzyskać informacje niezbędne na starcie kariery zawodowej.

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.

Kampania informacyjno-promocyjna „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”

Od lat inspektorzy pracy OIP Gdańsk prowadzą intensywne działania na rzecz ochrony pracy, których głównym celem jest poprawa poziomu wiedzy o zagrożeniach i ich skutkach w pracy oraz przedstawienie praktycznych rozwiązań, ograniczających ryzyko związane z wykonywaniem pracy w rolnictwie indywidualnym. Cel ten realizujemy poprzez:

- wizytacje w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W 2008 r. pomorscy inspektorzy pracy wizytowali **372** gospodarstw rolników indywidualnych, w tym **172** miejsca wykonywania prac żniwnych i omłotowych. Kilkunastoletni już okres prowadzenia

wizytacji sprawia, że większość rolników odwiedzanych na polach i w gospodarstwach, zrozumiała i zaakceptowała prewencyjny charakter wizyt inspektorów pracy.

- szkolenia i prelekcje. W 2008 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **37** różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło **3177** osób, z tego **959** w ramach nieobozowej akcji letniej ZHP. Przeprowadzono także **7** spotkań z młodzieżą szkół średnich o profilu rolniczym i łącznie przeszkolono ok. **500** osób. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w **11** miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do **257** rolników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował **3** konkursy, do których przystąpiło **1970** uczniów. Jako przykład warto przytoczyć konkurs pod hasłem „Zagrożenia wypadkowe w gospodarstwie indywidualnym”, który odbył się na terenie gminy Luzino. Inicjatorem tego konkursu jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, przy udziale KRUS Oddział Regionalny w Gdańsku i władz samorządowych. Ogółem w prelekcjach poprzedzających ten konkurs uczestniczyło **1900** uczniów. Podsumowanie odbyło się 10 grudnia 2008 r. w Hali Widowiskowo-Sportowej w Luzinie.
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2008”, konkursy fantowe organizowane przy stoisku OIP Gdańsk podczas targów rolniczych i dożynek (Mniej zagrożeń – więcej zdrowia”, „W rolnictwie można pracować bezpiecznie”), Olimpiada Młodych Producentów Rolnych.
- udział w targach rolnych i dożynekach, np. XV Żuławskie Tragi Rolne, XVII Pomorskie Targi Rolno-Przemysłowe w Lubaniu, XI Kaszubska Jesień Rolnicza w Lubaniu. Pierwsza organizowana została w Starym Polu, w czerwcu przez Pomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego Oddział w Starym Polu, Wojewodę Pomorskiego i Marszałka Województwa Pomorskiego. Okręgowy Inspektorat Pracy włączył się do programu targów, organizując stoisko informacyjne, gdzie udzielano porad prawnych i technicznych oraz udostępniano wydawnictwa dotyczące ochrony pracy. W pierwszym dniu targów został rozstrzygnięty etap regionalny konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne 2008”. Drugiego dnia natomiast w punkcie informacyjnym PT KRUS Sztum i OIP Gdańsk zorganizowano konkurs fantowy "Pracujemy bezpiecznie w gospodarstwie rolnym" dla rolników i członków ich rodzin pracujących wspólnie w gospodarstwie.

Oceniając działania realizowane w rolnictwie indywidualnym w roku 2008, można stwierdzić, iż z roku na rok powiększa się liczba konkursów, imprez, spotkań, szkoleń, które przyczyniają się do poprawy świadomości, a w konsekwencji do poprawy bezpieczeństwa w rolnictwie.

Kampania informacyjno-kontrolna **EURO–2012** i inwestycje związane z przygotowaniem do ME 2012

Koordynator EURO 2012 w OIP Gdańsk nadinspektor pracy Tomasz Golec uczestniczył od kwietnia 2008 r. w szeregu spotkań roboczych, na których omawiane były zagadnienia dotyczące realizacji inwestycji związanych z UEFA EURO 2012 w województwie pomorskim. Podczas tych spotkań inspektor pracy dzielił się wiedzą i doświadczeniem w zakresie prowadzenia bezpiecznych prac na placach budów, a także spostrzeżeniami z pobytu w Portugalii, w czasie którego poznał sposób przygotowania i prowadzenia inwestycji związanych z przygotowaniem do Euro 2004 przez wykonawców portugalskich.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański oraz nadinspektor pracy Tomasz Golec uczestniczyli w uroczystym podpisaniu umowy pomiędzy biurem BIEG

2012 i firmą WAKOZ z Lęborka, generalnym wykonawcą robót ziemnych na terenie przyszłego stadionu piłkarskiego w Gdańsku. W czasie spotkania, głos zabrał Okręgowy Inspektor Pracy, który wskazał na zagrożenia wiążące się z realizacją i zadeklarował, że inspektorzy pracy dołożą wszelkich starań, aby na placach budowy związanych z EURO 2012 były przestrzegane przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kampania informacyjno-kontrolna „**Mniej dźwigaj 2008**” – zagrożenia jakie stwarzają ręczne prace transportowe w sektorze **budownictwa i handlu**.

W 2008 r. Państwowa Inspekcja Pracy była koordynatorem europejskiej kampanii „Mniej dźwigaj”, zainicjowanej przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) w 2007 r. W ramach tego przedsięwzięcia ogółem zorganizowano **6** spotkań szkoleniowych, w tym **3** szkolenia dla pracodawców i pracowników sektora handlu, **2** seminaria dla pracodawców sektora budownictwa, **1** – dla placówek służby zdrowia. Łącznie w wydarzeniach tych uczestniczyły **304** osoby, przy czym na seminarium dla sektora budownictwa było **148** uczestników. Wykłady dotyczyły m.in.: prawidłowych postaw człowieka przy ręcznym dźwiganiu i przemieszczaniu ciężarów, rodzajów chorób układu mięśniowo-szkieletowego oraz ich skutków zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych, a także realizacji kampanii „Mniej dźwigaj”. Przedstawiciele OIP Gdańsk zapoznawali również uczestników z dobrymi praktykami w zakresie ograniczenia ręcznych prac transportowych oraz oceną ryzyka zawodowego. Wszystkim uczestnikom wręczono wydawnictwa dotyczące kampanii „Mniej dźwigaj”.

W roku 2008 rozesłano do partnerów społecznych, działających na terenie województwa pomorskiego, zaproszenie do udziału w przedsięwzięciach organizowanych w związku z „Mniej dźwigaj”. W kampanię aktywnie włączył się Oddział Pomorski Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby bhp, Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku, a przede wszystkim Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Gdańsku.

Dobra współpraca z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w zakresie promocji prawidłowych zasad ręcznego przemieszczania ładunków przełożyła się na wspólną organizację konferencji dla pielęgniarek i położnych pod hasłem „Profilaktyka zagrożeń zdrowotnych pielęgniarek i położnych”. W organizację włączyła się także Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku i Powiatowe Centrum Zdrowia Sp. z o.o. NZOZ w Malborku. Konferencja składała się z 6 paneli tematycznych, z których jeden poświęcony był zagrożeniom i profilaktyce chorób narządu ruchu. W ramach tego panelu przedstawiciele OIP Gdańsk – Anna Pędzich z Sekcji Prewencji i Promocji i nadinspektor pracy Henryk Batarowski oraz Anna Raj z WOMP omówili problematykę związaną z dolegliwościami układu mięśniowo-szkieletowego przy ręcznym transporcie, przybliżyli uczestnikom cele i założenia kampanii „Mniej dźwigaj”, a także obowiązujące przepisy europejskie i polskie. W konferencji wzięło udział 118 pielęgniarek i położnych. Każdy z uczestników otrzymał komplet materiałów promocyjno – informacyjnych wspierających kampanię PIP.

W odniesieniu do szkoleń dla sektora budownictwa istotna była pomoc Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa oraz Oddziału Pomorskiego Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy przy rekrutacji pracodawców branży budowlanej.

W ramach kampanii „Mniej dźwigaj”, w uzgodnieniu z Prezesem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby bhp, dnia 12 września 2008 r. przedstawiciele OIP

Gdańsk i WOMP przeprowadzili szkolenie dla członków Oddziału Gdańskiego ww. Stowarzyszenia. Wykłady dotyczyły m.in.: prawidłowych postaw człowieka przy ręcznym dźwiganiu i przemieszczaniu ciężarów, rodzajów chorób układu mięśniowo-szkieletowego oraz ich skutków zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych, a także realizacji kampanii „Mniej dźwigaj”.

Podsumowując dwuletnią kampanię należy stwierdzić, że znacznie poprawiła się świadomość dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego i ich wpływu na zdrowie człowieka. Zagrożenia dostrzegalne są jednak bardziej przez inspektorów bhp i pracowników niż pracodawców.

Kampania informacyjno-promocyjna „Ocena ryzyka zawodowego”

Z myślą o pracodawcach w 2008 r. Okręgowy Inspektorat Pracy włączył się w europejską kampanię informacyjno-promocyjną „Ocena ryzyka zawodowego”. Jej celem jest budowanie świadomości znaczenia oceny ryzyka zawodowego dla stanu bezpieczeństwa pracy i zdrowia pracowników, a przez to eliminowanie lub ograniczenie ryzyka, szczególnie w małych przedsiębiorstwach. Cel ten realizowaliśmy poprzez organizację 5 spotkań szkoleniowych dla:

- pracodawców zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych w Kwidzynie
- pracodawców, kadry kierowniczej i inspektorów bhp sektora handlu detalicznego i wielkopowierzchniowego
- pracowników (w tym służb bhp) Marynarki Wojennej RP
- pracodawców zaangażowanych w realizację programu prewencyjnego „Przestrzeganie prawa pracy w małych zakładach”
- regionalnych i branżowych koordynatorów ds. bhp Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Ulotki dotyczące oceny ryzyka zawodowego były wręczane zainteresowanym osobom podczas: targów, spotkań informacyjno-szkoleniowych dla pracodawców lub partnerów społecznych, udzielania porad prawnych. Zostały one również przekazane Powiatowym Urzędem Pracy w Gdańsku i Gdyni, Ochotniczym Hufcom Pracy. W 2008 roku rozdysponowano 764 sztuki, z czego 12 % stanowiło stałą pozycję dostępną na stoisku wystawienniczym w siedzibie Okręgu, 16 % rozdysponowano podczas imprez targowych, 17 % - podczas szkoleń dla pracodawców.

Program prewencyjno-promocyjny w budownictwie

W 2008 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach programu prewencyjno-promocyjnego w budownictwie, zorganizował 3 szkolenia i 2 seminaria dla pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach, w których łącznie uczestniczyło 253 osoby. Tematyka spotkań szkoleniowych dotyczyła głównie:

- bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych,
- ograniczenia ryzyka zawodowego przy ręcznych pracach transportowych,
- form zatrudnienia osób na placach budowy,
- wypadków przy pracy w budownictwie,
- minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn.

Jako przykład można podać seminarium dla pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach, w którym uczestniczyło **119** osób. Wykłady na temat bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych i ograniczenia ryzyka zawodowego przy pracach obciążających układ mięśniowo-szkieletowy poprowadzili nadinspektorzy pracy Henryk Batarowski i Tomasz Golec. Podobne szkolenie dla pracodawców, którzy zgłosili chęć uczestnictwa, a nie zostali zaproszeni – ze względów lokalowych na seminarium 25 września 2008r., odbyło się w październiku. Uczestniczyło w nim **29** osób.

W ramach działań prewencyjno-promocyjnych w budownictwie w 2008 roku rozdysponowano **1379** broszur, **6010** ulotek oraz **85** plakatów związanych z bhp w budownictwie, z czego najwięcej tytułów: „Odpowiedzialność kierownika budowy”, „Praca na wysokości”, „Budownictwo. Wymagania bezpieczeństwa pracy”. Materiały wydawnicze rozpowszechniane były przede wszystkim podczas kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy i szkoleń.

Odnośnie współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy z partnerami społecznymi przy realizacji działań prewencyjnych i promocyjnych w budownictwie wspomnieć należy, że wszyscy partnerzy społeczni działający na terenie województwa pomorskiego otrzymali zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym realizowanym przez OIP Gdańsk. Na podkreślenie zasługuje w szczególności współpraca z Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa oraz Oddziałem Pomorskim Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy, które zaferowały pomoc przy rekrutacji pracodawców z branży budowlanej.

Ponadto w dniu 5 grudnia 2008 r. Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy uczestniczył w spotkaniu Zarządu Okręgu Pomorskiego Związku Zawodowego „Budowlani”, podczas którego podsumował realizację kampanii promocyjno-prewencyjnej w budownictwie w 2008 r. Współpraca z powyższą Izbą realizowana była także poprzez przekazywanie informacji dotyczących wypadków przy pracy w budownictwie np. pismo prewencyjne w związku z wypadkiem przy pracy ze skutkiem śmiertelnym, do jakiego doszło podczas czyszczenia szyb w kabinie żurawia.

Dla pracodawców zrzeszonych w Oddziale Pomorskim Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy zorganizowano odrębne szkolenie, w którym uczestniczyło **12** osób. Zagadnienia z zakresu prawa pracy i bhp przy wykonywaniu prac dekarских omówił nadinspektor pracy Tomasz Golec.

Ważnym elementem programu była współpraca z mediami. W 2008 roku ukazało się w prasie lokalnej **5** artykułów, **4** wywiady radiowe, **2** wypowiedzi przedstawiciela OIP Gdańsk w telewizji oraz **2** artykuły w internecie.

Program prewencyjno-promocyjny w budownictwie sprawdził się głównie pod kątem szkoleniowym, o czym świadczy bardzo duże zainteresowanie pracodawców szkoleniami i seminariami organizowanymi przez OIP Gdańsk. Warto podkreślić, iż na jedno z seminariów organizowanych przez OIP Gdańsk zgłosiło się **150** osób. Świadczy to również o tym, że tego typu akcje szkoleniowe dla branży budowlanej są bardzo potrzebne.

Na stosunkowo wysoki poziom wypadkowości w budownictwie wpływa przede wszystkim wielka liczba małych firm podwykonawczych, często słabych organizacyjnie i ekonomicznie, które konkurując między sobą o zlecenia na roboty budowlane, obniżają ceny wykonawstwa poniżej dopuszczalnych norm. Szczególnie widoczna jest duża ilość i ciężkość wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w budownictwie.

Bezpieczeństwo pracy staje się wówczas sprawą drugorzędną. Stan bezpieczeństwa dodatkowo pogarsza stan wiedzy, bowiem duża część organizatorów placów budów oraz wykonawców robót budowlanych nie posiada elementarnej wiedzy o obowiązujących przepisach w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego właśnie w roku 2009 działania prewencyjne w budownictwie będą kontynuowane, a szczególny nacisk zostanie położony na prewencję przy zagrożeniach upadkiem z wysokości.

Program prewencyjny „**Przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy**”

Okręgowy Inspektorat Pracy od 2006 roku prowadzi działania adresowane do pracodawców i pracowników mające na celu identyfikację źródeł stresu w miejscu pracy i zastosowania właściwych metod eliminujących jego źródła. W 2008 r. program skierowany był do przedstawicieli branż potencjalnie najbardziej narażonych na stres, tj.:

- agencji pracy tymczasowej, agencji zatrudnienia, agencji outsourcing'owych,
- urzędów, banków, towarzystw ubezpieczeniowych,
- pracowników młodocianych.

Oszacowanie problemu stresu w środowisku pracy rozpoczęliśmy od przesłania ankiet **74** pracodawcom, które posłużyły rozpoznania czynników stresujących. Następnie Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował **7** szkoleń dla pracowników i pracodawców wskazanych branż, w których uczestniczyło **342** osoby, w tym **120** uczniów szkół ponadpodstawowych. Ponadto kierownictwo OIP Gdańsk uczestniczyło w IV Krajowej Konferencji Pielęgniarek Medycyny Pracy, która przebiegała pod hasłem „Współczesne wyzwania pielęgniarstwa ochrony zdrowia pracujących.” Konferencję zorganizowali Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Gdańsku oraz Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku. Miała ona na celu doskonalenie pielęgniarstwa ochrony zdrowia pracujących oraz wymianę doświadczeń pomiędzy zainteresowanymi środowiskami. W ramach jednego z tematów konferencji prelekcję wygłosił Henryk Batarowski nadinspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku pt.: „Potencjalne czynniki wywołujące stres u pracowników”.

W prasie („Dziennik Bałtycki”, „Przyjaciół przy pracy”) ukazały się 2 artykuły na temat programu realizowanego przez OIP Gdańsk.

Program prewencyjny „**Przestrzeganie prawa pracy w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracujących)**”

W 2008 roku udział w programie prewencyjnym „Przestrzeganie prawa pracy w mikroprzedsiębiorstwach zadeklarowało **37** pracodawców m. in. z branży motoryzacyjnej, fryzjerskiej, jubilerskiej, budowlanej itd. Jednak nie wszystkim udało się spełnić kryteria programu, głównie z powodu braku czasu oraz środków na dostosowanie zakładu do wymogów programu. Ostatecznie **26** pracodawców pozytywnie przeszło audyt przeprowadzany przez inspektora pracy, a tym samym otrzymało Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy. 3 pracodawców zadeklarowało udział w kolejnej edycji. Dyplomy PIP zostały wręczone pracodawcom w dniu 6 listopada 2008 r. przez Głównego Inspektora Pracy, podczas posiedzenia Pomorskiej Rady Ochrony Pracy.

Decydującymi przesłankami w podjęciu decyzji o udziale były chęć dostosowania zakładu do wymagań bhp, audyt nie mający charakteru represyjnego oraz bezpłatne uzyskanie wiedzy i stosownych publikacji.

„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XV edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” uczestniczyło 13 pracodawców. Informacja o konkursie przekazana została potencjalnym uczestnikom przez inspektorów pracy, za pośrednictwem partnerów społecznych oraz strony internetowej OIP Gdańsk. Ponadto do 13 pracodawców została wysłana informacja o konkursie.

Laureatami konkursu regionalnego zostali:

w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:

I miejsce – Zbigniew Świadek - Zakład Produkcyjno- Usługowo- Handlowy JAWOR Zbigniew Świadek ze Starogardu Gdańskiego

II miejsce – Czesław Kraskowski - Piekarnia Cukiernia Czesław Kraskowski z Gdańska

III miejsce - Mieczysław Gramatowski - Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowe HADM Mieczysław Gramatowski ze Starogardu Gdańskiego,

w kategorii pracodawców zatrudniających od 51 pracowników do 250 pracowników:

I miejsce - Zbigniew Nikelewski - Smurfit Kappa Polska Spółka z o.o. z Pruszcza Gdańskiego

II miejsce - Arkadiusz Chamir – Ciemiński - Fabryka Materaców RELAKS Sp. z o.o. z Topoli k. Chojnic

III miejsce - Gerhard Meiborg - Farm FRITES POLAND II z Damnicy,

w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników:

I miejsce - Andrzej Piątek - Przetwórstwo Rybne Łosoś Sp. z o.o. z Włynkówka k. Słupska

II miejsce - Piotr Dukowski - POLINORD Sp. z o.o. z Kartoszyzna

III miejsce - Krystyna Wawrzyniak - Zakłady Porcelany Stołowej LUBIANA S.A. z Łubiany.

Podsumowanie konkursu odbyło się w dniu 6 listopada 2008 r. podczas posiedzenia Pomorskiej Rady Ochrony Pracy. Na uroczystość zaproszeni zostali: władze rządowe i samorządowe, przedstawiciele związków związkowych, stowarzyszeń, organizacji pracodawców oraz urzędów działających na terenie województwa pomorskiego. Obecni byli także przedstawiciele mediów: prasy lokalnej i telewizji. Laureaci otrzymali z rąk Głównego Inspektora Pracy Tadeusza Zająca dyplomy oraz honorowe statuetki.

Na uwagę zasługuje fakt, iż laureat I miejsca w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników Zbigniew Świadek zajął także pierwsze miejsce w konkursie ogólnopolskim.

Bezpieczne Gospodarstwo Rolne - 2008

Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne – 2008” organizowany jest od wielu lat w dwóch kategoriach, tj. gospodarstwa indywidualne, której organizatorem jest KRUS i gospodarstwa wielkotowarowe, której organizatorem jest ANR. Celem konkursu była promocja zasad ochrony zdrowia i życia w procesie pracy w gospodarstwach rolnych oraz wyłonienie gospodarstw mających osiągnięcia we wdrażaniu tych zasad.

W kategorii gospodarstw indywidualnych do konkursu zgłosiło się:

- do Oddziału Regionalnego KRUS w Gdańsku -26 gospodarstw,
- do Placówki Terenowa KRUS w Słupsku - 19 gospodarstw,
- do Placówki Terenowej KRUS w Sztumie - 26 gospodarstw.

Wizytacje gospodarstw indywidualnych były przeprowadzane przez komisje konkursowe, w skład których wchodził przedstawiciel KRUS, Ośrodków Doradztwa Rolniczego oraz inspektorzy pracy. Do etapu wojewódzkiego wytypowano **8** gospodarstw rolnych. Podsumowanie odbyło się podczas targów rolnych XI Kaszubskiej Jesieni Rolniczej w Lubaniu. Wojewódzka komisja konkursowa przyznała:

I miejsce: Reginie i Andrzejowi Ranochowskiemu z Kosakowa gm. Kosakowo,

II miejsce: Jolancie i Stanisławowi Przytarskim z Podola Małe gm. Dębica Kaszubska,

III miejsce: Bożenie i Piotrowi Kołodziejczakom ze wsi Bągart gm. Dzierżoń.

Nagrodę za zajęcie II - go miejsca – myjkę ciśnieniową - ufundował Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, a wręczył ją Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki.

W kategorii gospodarstw wielkotowarowych komisja konkursowa, w skład której wchodził również przedstawiciel OIP Gdańsk, dokonała wizytacji **12** gospodarstw rolnych zgłoszonych do konkursu. Organizatorami byli: Agencja Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w Gdańsku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, Państwowa Straż Pożarna i Związek Pracodawców Rolnych. W dniu 27 czerwca 2008 r. w Hotelu "Górski" w Pruszczu Gdańskim Agencja Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w Gdańsku zorganizowała podsumowanie etapu wojewódzkiego. Na podstawie oceny m.in. stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, wypadków przy pracy komisja przyznała:

- I miejsce – Zakładowi Rolnemu Pawłówko „Poldanor” S.A. z miejscowości Pawłówko,
- II miejsce – Gospodarstwu Rolnemu „Watkowice” Sp. z o.o. z Watkowic Małych,
- III miejsce – Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Usługowo - Handlowemu „Nowiny” Sp. z oo. w Nowinach.

Ponadto wyróżniono 9 gospodarstw za poprawę lub utrzymanie stanu bhp i p.poż. Obecny na uroczystości Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, wręczył laureatom dyplomy oraz pogratulował osiągnięcia wysokich standardów w zakresie bezpieczeństwa pracy w ich gospodarstwach rolnych.

Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle

W dniu 27 marca 2008r. w Pomorskiej Izbie Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku odbyła się VIII edycja regionalnego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych. Konkurs organizuje Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku we współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku. Celem tego przedsięwzięcia jest popularyzowanie wiedzy z zakresu ogólnych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle. W tym roku do Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw zgłosiło się **13** uczniów. Wszyscy uczestnicy konkursu musieli odpowiedzieć na pisemne pytania testowe i opisowe zakresu prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, psychologii pracy czy zasad udzielania pierwszej pomocy. Ostatecznie, pięcioosobowa komisja konkursowa, której przewodniczącym był Leszek Żmuda starszy inspektor pracy, przyznała:

- I miejsce Przemysławowi Milda, który otrzymał odtwarzacz MP 4;
- II – Krzysztofowi Więckiewicz, który otrzymał DVD;
- III – Wojciechowi Rzepeckiemu, który otrzymał odtwarzacz MP 3.

Dla pozostałych uczestników organizatorzy również ufundowali nagrody upominkowe. Natomiast 28 marca 2008 r. Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku przy współpracy z Oddziałem PIP w Słupsku zorganizowała podobny konkurs. Komisja konkursowa, której przewodniczącym był Ryszard Ossowski nadinspektor pracy - kierownik Oddziału PIP w Słupsku, wyłoniła finałową trójkę, w której znaleźli się:

- Janusz Mański – I miejsce;
- Krzysztof Flor – II miejsce;
- Przemysław Ojdana – III miejsce.

Laureaci otrzymali nagrody ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, tj. aparat fotograficzny Olympus oraz odtwarzacze MP 3.

4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych

Łącznie w 2008 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **42** szkolenia dla partnerów społecznych, w których wzięło udział **1595** słuchaczy. Liczba ta co roku wzrasta. Dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy przeprowadzono **20** szkoleń, w których wzięło udział łącznie **694** słuchaczy. W tym dla społecznych inspektorów pracy przeprowadzono **9** szkoleń, w których uczestniczyło **399** 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, Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Gospodarki Morskiej Stoczni Gdynia. Dla organizacji pracodawców w roku 2008 zorganizowano **13** szkoleń, w których wzięło udział **486** słuchaczy. Organizacjami pracodawców, które stale współpracują z OIP w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechniania prawa pracy są m.in.: Konfederacja Pracodawców Polskich, Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, Powiatowy Cech Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw – Związek Pracodawców w Wejherowie. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2008 dla powyższych organów przeprowadzono **8** szkoleń, w których wzięło udział **365** słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Morski Oddział Straży Granicznej, Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku, Główny Inspektorat Sanitarny.

W roku 2008 tematyka szkoleń dla partnerów społecznych dotyczyła ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Kodeksu pracy, interpretacji przepisów ustaw: o związkach zawodowych, o Społecznej Inspekcji Pracy, promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Karty Nauczyciela. Podczas szkoleń omawiano zagadnienia dotyczące czasu pracy kierowców i pracowników służby zdrowia, oceny ryzyka zawodowego, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, mobbingu i dyskryminacji, stresu w pracy, dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego powstających przy ręcznych pracach transportowych.

Ważną rolę w utrzymywaniu stałego przepływu informacji pomiędzy partnerami społecznymi a Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią cykliczne spotkania, w których biorą udział władze organizacji związkowych i pracodawców oraz kierownictwo OIP w Gdańsku.

Przykładem takich spotkań organizowanymi przez Okręgowy Inspektorat Pracy jest **Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie i Pomorskiej Rady Ochrony Pracy**. W 2008 roku posiedzenie Pomorskiej Rady Ochrony Pracy odbyło się w dniu 6 listopada, a jego tematem było podsumowanie działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjno-promocyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2008 roku. W posiedzeniu uczestniczyli: Główny Inspektor Pracy **Tadeusz Zając**, Wojewoda Pomorski **Roman Zaborowski**, **Danuta Janczarek** - Sekretarz Miasta Gdańska, **Renata Ziółkowska** - Dyrektor Oddziału ZUS w Gdańsku oraz przedstawiciele związków zawodowych, stowarzyszeń, organizacji pracodawców oraz urzędów działających na terenie województwa pomorskiego. W drugiej części posiedzenia odbyło się uroczyste podsumowanie konkursu "Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej" oraz programu prewencyjnego „Przestrzeganie prawa pracy w mikroprzedsiębiorstwach”.

Posiedzenie Wojewódzkiej Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie odbyło się w dniu 19 czerwca 2008 roku, a jego przedmiotem były działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie oraz wypadki przy pracy w gospodarstwach rolnych. W posiedzeniu uczestniczyli: Okręgowy Inspektor Pracy Mieczysław Szczepański, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Krzysztof Lisowski, nadinspektor pracy Zbigniew Długokęcki, Zastępca Oddziału KRUS w Gdańsku **Stefan Skonieczny**, przedstawiciele instytucji działających na rzecz rolnictwa na Pomorzu oraz inspektorzy pracy – koordynatorzy działań w rolnictwie w OIP. W pierwszej części spotkania Zbigniew Mikołajczyk, starszy specjalista ds. prewencji KRUS przedstawił analizę wypadkowości w rolnictwie indywidualnym za 2007 rok. W drugiej części posiedzenia starszy inspektor pracy Antoni Antonik omówił działania promocyjne i prewencyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w rolnictwie w 2007 rok.

Na uwagę zasługują również spotkania robocze z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy w celu usprawnienia współpracy i zintegrowania działań. Jako przykład można podać: spotkanie z Pomorskim Wojewódzkim Inspektorem Ochrony Środowiska, przedstawicielami Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, Wojewódzkiego Urzędu Pracy lub przedstawicielami Morskiego Oddziału Straży Granicznej im. płk. Karola Bacza w Gdańsku. Efektem dobrej współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy z Morskim Oddziałem Straży Granicznej w Gdańsku było podpisanie w dniu 5 grudnia 2008 r. porozumienia w sprawie współpracy Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy na terenie województwa pomorskiego.

Spotkania z przedstawicielami central związkowych i zrzeszeń pracodawców umożliwiły zidentyfikowanie problemów, które niejednokrotnie spowodowały natychmiastowe podjęcie działalności kontrolnej. Jak wynika ze spostrzeżeń inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych, jak i oficjalnych podziękowań skierowanych do OIP w Gdańsku, działalność prewencyjna prowadzona w formie spotkań oraz wykładów odnosi wymierne skutki w poprawie przestrzegania przepisów prawa pracy, a także w zakresie zacieśniania kontaktów pomiędzy partnerami społecznymi, a Państwową Inspekcją Pracy. Stała współpraca z centralami organizacji związkowych i pracodawców przekłada się na cykliczne spotkania i szkolenia, w których bierze udział kierownictwo OIP w Gdańsku, jak i inspektorzy pracy koordynujący poszczególne tematy realizowane w ramach działalności PIP.

5. Kontrole z inicjatywy związków zawodowych

W 2008 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło **101** skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. Jak wynika z danych uzyskanych podczas czynności kontrolnych przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem powyższych skarg i wniosków:

- zarzuty podnoszone w 37 skargach potwierdziły się w całości,
- zarzuty zawarte w 23 skargach potwierdziły się częściowo,
- nie potwierdziły się zarzuty zawarte w 24 skargach,
- w 17 przypadkach brak było przedmiotów skargi.

Z powyższego zestawienia wynika, że aż 60 skarg (tj. 59,4%) złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych.

W roku 2008 największą liczbę skarg i wniosków złożyły:

- NSZZ „Solidarność” - 46 skarg i wniosków,
- Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy – 8 skarg i wniosków,
- Związek Nauczycielstwa Polskiego – 4 skargi i wnioski,
- Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych – 4 skargi i wnioski,
- NSZZ Ratowników Medycznych i Kierowców – 3 skargi i wnioski,
- NSZZ Pracowników PKP - 3 skargi i wnioski.

Nieprawidłowości będące źródłem skarg związkowych

Zagadnienia podnoszone w skargach i wnioskach organizacji związkowych obejmowały przede wszystkim następujące kwestie:

- stosunek pracy – 42,
- wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy - 40,
- czas pracy – 37,
- warunki pracy (pomieszczenia pracy, wentylacja, oświetlenie, ogrzewanie, stanowiska pracy, urządzenia i instalacje energetyczne, transport, czynniki szkodliwe i uciążliwe, przygotowanie do pracy itp.) – 21,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych - 16,
- dyskryminacja i mobbing - 13,
- zakładowe układy zbiorowe pracy - 10,
- rady pracownicze – 2,
- urlopy wypoczynkowe - 1,
- rozwiązywanie umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników – 1.

Zastosowane środki prawne

W związku z kontrolami inspektorzy pracy dokonali w 2008 r. oceny funkcjonowania 77 pracodawców, gdzie pracę wykonywały 41.133 osoby. Łącznie przeprowadzono 106 kontroli. Według klasyfikacji działalności gospodarczej najczęściej kontroli przeprowadzono na wniosek związków zawodowych działających w zakładach zajmujących się:

- ochroną zdrowia – 20 kontroli,
- transportem – 19 kontroli,
- przetwórstwem przemysłowym – 16 kontroli,
- obsługą nieruchomości – 17 kontroli,
- zaopatrywaniem w energię – 9 kontroli,
- handlem i naprawami – 9 kontroli,

- edukacją – 3 kontrole,
- administracją publiczną – 3 kontrole,
- budownictwem – 3 kontrole,
- górnictwem i kopalnictwem – 1 kontrola,
- pozostałą działalnością usługowa – 5 kontroli.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w wyniku skarg i wniosków związków zawodowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- decyzji ogółem – 63, w tym 60 wykonano na dzień opracowania sprawozdania - (95,2%), w tym: na piśmie 48, w tym 45 wykonano na dzień opracowania sprawozdania - (93,7%), ustnych - 15, podlegających wykonaniu z art. 108 kpa – 11.
- 69 wystąpień zawierających 249 wniosków pokontrolnych - 227 wnioski wykonano na dzień opracowania sprawozdania - (91,2 %), łączna kwota świadczeń ujętych w wystąpieniach wynosiła 830 759,41 zł dla 726 pracowników. Do dnia opracowania powyższego sprawozdania wnioski dotyczące wypłaty powyższych świadczeń zostały zrealizowane w 100%.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy:

- skierowali 4 wnioski o ukaranie do Sądów Grodzkich zawierających łącznie 8 wykroczeń,
- nałożyli 19 mandatów karnych, zawierające 33 wykroczeń, na łączną kwotę 21700 zł,
- w 4 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2007 uległa zwiększeniu o 4 skargi. W porównaniu z rokiem 2007 roku znacznie wzrosła liczba skarg dotyczących zagadnień wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych. Należy zwrócić uwagę na wzrost ilości skarg organizacji związkowych związanych z konkretnymi grupami zawodów oraz działami gospodarki, takimi jak: służba zdrowia, edukacja, przemysł stoczniowy i energetyka. Skargi dotyczyły spraw zakładowych, jak również zagadnień, które wymagają rozwiązań systemowych dla powyższych grup zawodowych. Należy stwierdzić, że aż 60 skarg (tj. 59,4%) 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 działalności kontrolnej 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 2008 roku zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku 219 sporów zbiorowych, zawierających 320 żądań (postulatów).

W zakresie zgłaszanych w pierwszym półroczu 2008r. sporów zbiorowych ukształtowała się zdecydowana tendencja w przedmiocie zgłaszanych sporów. Mianowicie tematyka sporów zbiorowych została zdominowana przez żądania podwyższenia wynagrodzenia za pracę - szczególnie w stosunku do pracodawców z sektora oświaty (177 sporów zbiorowych) –

akcja protestacyjna ZNP związana z jednodniowym strajkiem. Pracodawcy (dyrektorzy placówek oświatowych) zgłaszali do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku żądania, które dotyczyły: zagwarantowania zwiększenia do 2010r. wynagrodzeń nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami o co najmniej 50% - między innymi poprzez zwiększenie nakładów na oświatę publiczną, utrzymania dotychczasowego zakresu praw i obowiązków nauczycielskich wynikających z ustawy Karta Nauczyciela, utrzymania dotychczasowych uprawnień emerytalnych nauczycieli.

Natomiast w drugim półroczu 2008r. tematyka sporów zbiorowych charakteryzowała się różnorodnością, stąd też nie można stwierdzić, aby zarysowała się wyraźna tendencja w przedmiocie prowadzonych sporów.

Na łączną liczbę 320 żądań, 315 żądań nie wchodziło w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy. Dominującą liczbę ww. żądań, bo aż w 130 przypadkach, stanowiły kwestie podwyższenia wynagrodzenia za pracę.

Natomiast odnotowano 5 żądań, które były objęte zakresem działania Państwowej Inspekcji Pracy. Postulaty dotyczyły m. in.: zaprzestania szykanowania członków związku zawodowego, rozliczenia się ze środków zgromadzonych na koncie ZFŚS.

Spośród zgłoszonych sporów zbiorowych (według informacji przesłanych od pracodawców) 15 sporów zbiorowych zostało zakończonych podpisaniem porozumienia.

Przeprowadzane działania inspektorów pracy w zakresie kontroli zagadnień w zgłaszanych sporach zbiorowych umożliwiają przywrócenie porządku prawnego i ograniczanie rozmiaru konfliktów społecznych.

7. Społeczna Inspekcja Pracy

W roku 2008 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 79 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców działało ogółem **139** Społecznych Inspektorów Pracy, w tym **88** zakładowych SIP oraz **51** oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy 53 należało do NSZZ „Solidarność”, 13 do OPZZ, 3 do Forum Związków Zawodowych, 8 do innych związków zawodowych, 11 Społecznych Inspektorów Pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Z danych uzyskanych w wyniku kontroli wynika, że najwięcej Społecznych Inspektorów Pracy działa w przetwórstwie przemysłowym, następnie w ochronie zdrowia, edukacji, obsłudze nieruchomości i transporcie.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 32 przypadkach (na 79 – 40,5%) nie opracowano planu pracy zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Opracowane plany pracy Społecznych Inspektorów Pracy w 47 przypadkach (na 79 – 59,5%) zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe.

W 4 przypadkach (na 79 – 5 %) 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 204 zalecenia (wykonanych 129 – 63,2%) oraz **167** uwagi (wykonanych 153 – 91,6%). 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 w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Z danych statystycznych wynika, że 109 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” oraz Radę Województwa Pomorskiego OPZZ. Aktualnie dział OIP w Gdańsku zajmujący się współpracą z partnerami społecznymi, przy współdziałaniu ze strony regionalnych struktur związków zawodowych w znaczącym zakresie wspiera Społecznych Inspektorów Pracy w ich bieżącej działalności w zakładach pracy.

W roku 2008 wpłynęły 3 skargi od Społecznych Inspektorów Pracy wymagające przeprowadzenia przez inspektorów pracy kontroli w zakładach pracy. W tym jedną skargę przesłano zgodnie z właściwością miejscową celem rozpatrzenia do innego Okręgowego Inspektoratu Pracy.

W pierwszym przypadku kontrola inspektora pracy spowodowana została skargą złożoną przez Oddziałowego Społecznego Inspektora Pracy jednej ze spół z o.o. W piśmie skierowanym do OIP w Gdańsku zwrócono uwagę na nieprawidłowości dotyczące: niewykonywania przez pracodawcę zaleceń Społecznego Inspektora Pracy, nieprzestrzegania ustalonych, w regulaminie pracy systemów czasu pracy, nieprzestrzegania przepisów dotyczących odpoczynku dobowego oraz rozliczania czasu pracy w obrębie doby pracowniczej, nieprzestrzegania rocznego limitu godzin nadliczbowych. Podczas kontroli potwierdziły się zarzuty ze skargi SIP. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy skierował do pracodawcy wnioski w wystąpieniu mające na celu wyeliminowanie naruszeń prawa pracy. Pracodawca pisemnie poinformował inspektora pracy o realizacji powyższych środków prawnych.

W drugim przypadku, w związku ze skargą Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy przeprowadzono kontrolę w jednej ze szkół podstawowych. Podczas kontroli inspektor pracy stwierdził, że zarzuty poruszane w omawianej skardze nie potwierdziły się.

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 po przejściu do innego pracodawcy w trybie art.23¹ Kodeksu pracy, kontroli legalności wyborów SIP oraz braku instytucji międzyzakładowego Społecznego Inspektora Pracy.

8. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W 2008 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku dokonano **ogółem 160 rejestracji**. W okresie tym zarejestrowano **10 nowych układów** (8 w miejsce dotychczasowego układu, 2 zawarte po raz pierwszy).

Liczba wpływających w 2008 r. wniosków o rejestrację w stosunku do roku ubiegłego nieznacznie się zwiększyła (o 1%).

Struktura rodzajowa wniosków nie uległa zmianie; największy odsetek stanowią nadal wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych oraz wnioski o wpis informacji.

W porównaniu do ubiegłego okresu sprawozdawczego w 2008 r.:

zwiększyła się liczba;

- nowo zawieranych układów,
- liczba zawartych protokołów dodatkowych,
- liczba informacji o rozwiązaniu organizacji związkowych,
- liczba informacji o przejściu na innego pracodawcę,

zmniejszyła się liczba ;

- zawieranych w trybie art. 241 ²⁷ k.p. porozumień o zawieszeniu stosowania w całości lub części zuzp,
- wypowiedzianych i rozwiązywanych zakładowych układów zbiorowych pracy,
- odstępień od stosowania układu w trybie art. 214 ²⁹ 3§ 3 k.p.
- informacji o zmianie nazwy lub adresu stron układu,

W okresie sprawozdawczym, podobnie jak w latach ubiegłych nie odnotowano wniosku o wpis do rejestru porozumienia o stosowaniu zuzp co oznacza, że z formy tej strony nie korzystają, traktując ją jako niespełniającą pewnych wymogów jako akt prawa wewnątrzzakładowego.

Oceniając funkcjonowanie zakładowych układów zbiorowych pracy należy stwierdzić, że utrzymuje się 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 kilku przypadkach strony zawierające nowe układy zbiorowe pracy, korzystając z wcześniejszych doświadczeń, zamieściły postanowienia dotyczące sposobów rozwiązywania kwestii spornych na tle stosowania układu oraz sposobu dokonywania wspólnej interpretacji układu.

W postanowieniach układowych stosuje się mechanizmy automatycznego podnoszenia niektórych składników wynagrodzenia, co pozwala na bardziej elastyczne funkcjonowanie układu zakładowego, bez potrzeby zawierania kolejnych protokołów dodatkowych.

W roku 2008 zmieniane (podwyższone) były przede wszystkim tabele wynagrodzeń oraz stawki bazowe służące do przeliczania różnych dodatków. Nie zaobserwowano zmian w zakresie struktury porozumień o zawieszeniu w całości lub części zuzp. Liczba zawieranych porozumień w odniesieniu do roku ubiegłego zmalała o około 40% i związana jest z tymi samymi podmiotami, które wcześniej takie porozumienia zawierały. Poza jednym przypadkiem całkowitego zawieszenia postanowień układu zakładowego, związanego z prowadzonym postępowaniem upadłościowym, są to zawieszenia częściowe dotyczące najczęściej zawieszenia postanowień zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W zdecydowanej większości nowo zawieranych układów oraz protokołach dodatkowych wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach ustalane jest na poziomie rozwiązań kodeksowych, natomiast w postanowienia układowe wpisywana jest zwiększona liczba dopuszczalnych nadgodzin.

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

W roku 2008 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło **21** wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci. Wszystkie wnioski rozpatrzono pozytywnie i wydano **21** decyzji zezwalających na wykonywanie pracy przez dzieci.

Rodzaje podmiotów występujących z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę to;

- podmioty prowadzące działalność sportową - 10
- podmioty prowadzące działalność kulturalno-artystyczną - 11.

Rodzaj pracy lub innego zajęcia wykonywanego przez dzieci:

- wykonywanie pracy aktora – statysty - 11
- wykonywanie pracy młodszego ratownika - 10.

W 2008 roku nie odnotowano przypadku cofnięcia zezwolenia na pracę dziecka.

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 Badań Środowiska Pracy 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. Inspektor pracy wskazuje zakład i stanowiska pracy, na których należy przeprowadzić pomiary i dokonać oceny narażenia zawodowego pracowników.

W Sekcji Badań w 2008r. zatrudnionych było 8 pracowników, w tym 7 pracowników merytorycznych (wykonujących pomiary/badania).

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy posiada Certyfikat Akredytacji dla Laboratorium Badawczego Nr AB 331, przyznany w 2001r. przez Polskie Centrum Akredytacji.

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonuje pomiary w zakresie:

- a) hałasu słyszalnego,
- b) natężenia oświetlenia elektrycznego,
- c) hałasu infradźwiękowego,

- d) mikroklimatu w zakresie oznaczania wskaźników: WBGT dla środowisk gorących, PPV, PPD dla środowisk umiarkowanych, IREQ i WCI dla środowisk zimnych,
- d) pobierania próbek powietrza do oznaczeń pyłu całkowitego,
- e) oznaczania stężeń pyłu całkowitego,
- f) pobierania próbek powietrza do oznaczeń substancji szkodliwych,
- g) oznaczania metodą chromatografii gazowej następujących związków: octan etylu, octan butylu, aceton, styren, 1,2,4 trójmetylobenzen, 1,3,5 trójmetylobenzen, 1,2,3 trójmetylobenzen, o,m,p-ksyleny, toluen, benzen, etylobenzen.
- h) drgań mechanicznych
- i) warunków klimatycznych,

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 rejestrowanie informacji o czynnikach rakotwórczych w zakładach pracy województwa pomorskiego,
3. zakup aparatury badawczej z wyposażeniem, do oznaczania metali i krystalicznej krzemionki w próbkach pyłów,
4. dostosowanie pomieszczeń Sekcji Badań Środowiska Pracy do spełnienia przepisów bhp oraz ppoż.,
5. zatrudnienie pracowników do wykonywania pomiarów/badań,
6. szkolenie nowozatrudnionych pracowników w zakresie systemu zarządzania wg. normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005 i w zakresie wykonywania badań/pomiarów,
- 7 utrzymanie akredytacji.

Pomiary czynników szkodliwych

W 2008r. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonywało pomiary: natężenia oświetlenia elektrycznego, hałasu, zapylenia, mikroklimatu, drgań, wentylacji, warunków klimatycznych, wydatku energetycznego oraz czynników chemicznych. Ilość wykonanych pomiarów w 2008r. przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Lp.	Czynnik	Ilość zakładów pracy	Ilość stanowisk pracy	Ilość pomiarów jednostkowych
1	Hałas	15	68	455
2	Chemia	4	10	58
3	Oświetlenie	11	1237	5767
4	Pyły	2	10	28
5	Mikroklimat	2	7	105
6	Wydatek energetyczny	1	1	1
7	Warunki klimatyczne	4	50	82
8	Drgania	3	6	70
9	Wentylacja	1	1	8
	Razem	43	1372	6574

Analiza wyników

Z przeprowadzonej analizy wyników wynika, że największa ilość przekroczeń normatywów higienicznych na stanowiskach pracy dotyczy takich czynników, jak:

hałas – 48%

oświetlenie – 75%

czynniki chemiczne – 20%

pyły – 20%

mikroklimat – 25%

Ilości przekroczeń normatywów higienicznych, stwierdzona w 2008r., w odniesieniu do poszczególnych czynników nie wykazują tendencji malejącej, a raczej utrzymują się od lat na jednakowym poziomie.

Informacje o czynnikach rakotwórczych

Sekcja Badań Środowiska Pracy na bieżąco uaktualnia bazę danych, dotyczącą czynników rakotwórczych, które występują w zakładach pracy. Uaktualnienie następuje w oparciu o dane zawarte w dokumentach nadsyłanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przez zakłady pracy ("Informacje o substancjach, preparatach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy"). Inspektorzy pracy, OIP Gdańsk otrzymują zestawienia zakładów pracy, w których stosowane są substancje rakotwórcze z podaniem:

- nazwy zakładu pracy
- nazwy substancji rakotwórczych
- ilości osób narażonych na działania substancji rakotwórczych
- nazwy stanowisk pracy, na których stosowane są substancje rakotwórcze.

W 2008r. 157 zakładów pracy nadesłało informacje o czynnikach rakotwórczych.

Rozszerzenie działalności Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy

W 2008r. laboratorium zostało wyposażone w aparaturę badawczą:

- spektrofotometr podczerwieni (FT-IR) firmy Thermo Scientific z wyposażeniem do oznaczania stężeń wolnej krystalicznej krzemionki w próbkach pyłów. Wyposażenie stanowią urządzenia: piec laboratoryjny do spalań, pastylkarka, młynek laboratoryjny, pompa próżniowa i drobny sprzęt laboratoryjny. Spektrofotometr sterowany jest za pomocą programu komputerowego,
- spektrometr absorpcji atomowej (AAS) firmy Varian z wyposażeniem do oznaczania stężeń metali w próbkach pyłów. Wyposażenie stanowią urządzenia: piec mikrofalowy, sprężarka powietrza. Spektrometr sterowany jest za pomocą programu komputerowego.

Akredytacja

Zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005 i wymaganiami Polskiego Centrum Akredytacji laboratorium ma obowiązek doskonalić i oceniać skuteczność systemu zarządzania. Ocena skuteczności doskonalenia systemu zarządzania laboratorium przeprowadziło podczas auditów wewnętrznych. W 2008r przeprowadziło 11 auditów wewnętrznych.

Zatrudnienie nowych pracowników spowodowało konieczność wprowadzenia dużej ilości istotnych zmian do systemu zarządzania. Dostosowanie systemu zarządzania do stanu faktycznego w laboratorium nie zostało zakończone.

Wszystkie podejmowane działania w 2008r. miały na celu przygotowanie laboratorium do auditu przedłużającego akredytację w 2009r.: zatrudnienie pracowników, szkolenia

zewnątrzne i wewnętrzne, dostosowywanie dokumentów systemu zarządzania do stanu faktycznego w laboratorium, przeprowadzenie auditów wewnętrznych, opracowywanie nowych dokumentów wynikających ze zmieniających się wymagań jednostki akredytującej, wdrażanie nowych metod badawczych i ich oceny (walidacja), udział w badaniach międzylaboratoryjnych i inne.

Wnioski

Należy m.in.:

1. Wdrożyć i uzyskać akredytację dla metod:
 - oznaczanie stężeń wolnej krystalicznej krzemionki w próbkach pyłów,
 - oznaczanie stężeń metali w próbkach pyłów,
 - oznaczanie stężeń tlenku węgla i tlenków azotu za pomocą miernika o krótkim czasie pomiaru,
3. Zakończyć szkolenia pracowników w zakresie pomiarów fizycznych, mających na celu nadanie pracownikom uprawnień do samodzielnego wykonywania pomiarów na stanowiskach pracy,
4. Zakończyć walidację metod badawczych i pomiarowych wg. nowych wymagań,
5. Uczestniczyć w badaniach międzylaboratoryjnych,
7. Zorganizować w laboratorium badania biegłości dla metod fizycznych i metody chromatograficznej.

IX. WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP

W 2008 roku współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP z terenu województwa pomorskiego polegała na wymianie informacji o działalności Okręgowego Inspektoratu pracy w Gdańsku, stwierdzonych nieprawidłowościach w czasie kontroli, przeprowadzonych na wniosek parlamentarzystów i zagrożeniach występujących w zakładach pracy.

W 2008 roku posłowie interweniowali w 3 sprawach z zakresu prawa pracy do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. W pierwszym przypadku była to interwencja Posła na Sejm RP **Tadeusza Cymańskiego** i dotyczyła niewypłacenia wynagrodzenia. Kolejna sprawa została zgłoszona przez Posła na Sejm RP **Iwonę Arent**, która wskazywała na wiele naruszeń przepisów prawa pracy przez jedną z Agencji Pracy Tymczasowej w Gdańsku. Przeprowadzona kontrola przez inspektora pracy potwierdziła zaistnienie części nieprawidłowości wymienionych w piśmie Pani Poseł.

W ostatnim przypadku Poseł na Sejm RP **Zbigniew Kozak** prosił o informacje o wynikach kontroli dotyczącej prowadzonych prac budowlanych oraz nieprawidłowego zatrudniania osoby do wykonywania prac porządkowych.

W każdym przypadku posłowie zostali poinformowani o wynikach działań inspektora pracy. Powyższa współpraca była realizowana także poprzez udział parlamentarzystów w uroczystościach, spotkaniach z udziałem przedstawicieli OIP Gdańsk. Jako przykłady można podać:

- W dniu 2 lipca 2008 r. w siedzibie OIP w Gdańsku odbyło się spotkanie posła na Sejm **Jana Kulasa** z Mieczysławem Szczepańskim Okręgowym Inspektorem Pracy w Gdańsku i jego zastępcami Krzysztofem Lisowskimi i Zbigniewem Długokęckim. W czasie spotkania przedyskutowano najistotniejsze problemy dotyczące przestrzegania prawa pracy w zakładach województwa pomorskiego.
- W dniach 20-21 września 2008r., na terenie Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Lubaniu odbyła się XI Kaszubska Jesień Rolnicza. Targi organizowane zostały przez Pomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Gdańsku, a honorowy patronat sprawował Wojewoda Pomorski i Marszałek Województwa Pomorskiego. Uroczystej inauguracji targów dokonał premier RP **Donald Tusk**. Premierowi towarzyszył Wojewoda Pomorski Roman Zaborowski oraz Wiceminister Rolnictwa **Kazimierz Plocke**. W drugim dniu Targów odbyło się uroczystości dożynkowe, podczas których podsumowano etap wojewódzki konkursu organizowanego przez KRUS, PIP i PODR pod nazwą „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne 2008”. W uroczystościach tych uczestniczyli m.in.: Wiceminister Rolnictwa **Kazimierz Plocke**, Dyrektor Oddziału KRUS w Gdańsku Witold Madej, Dyrektor PODR Aldona Łoś, Biskup Diecezji Pelplińskiej Jan Bernard Szlaga, wójt Nowej Karczmy Alojzy Szoska oraz przedstawiciel marszałka województwa pomorskiego. Nagrodę za zajęcie II miejsca, ufundowaną przez OIP Gdańsk wręczył Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy Zbigniew Długokęcki. Ponadto Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wspólnie z Placówką Terenową KRUS w Kościerzynie zorganizował stoisko informacyjne, na którym udzielano porad

technicznych dla zainteresowanych osób, jak również udostępniano nieodpłatnie broszury i ulotki dotyczące ochrony pracy.

- W dniu 1 października 2008 r. Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki uczestniczył w uroczystym, otwartym posiedzeniu Senatu Politechniki Gdańskiej z okazji inauguracji Roku Akademickiego 2008/2009. Posiedzenie Senatu odbywało się pod przewodnictwem Rektora PG, J.M. Prof. dr hab. inż. Henryka Krawczyka, w obecności gości, w tym: Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego Prof. Grażyny Prawelskiej - Skrzypek, Arcybiskupa Tadeusza Gocłowskiego, Biskupa Ryszarda Kasyny, Senatorów RP: prof. **Edmunda Wittbrodta**, prof. **Janusza Rachonia**, Wojewody Pomorskiego Romana Zaborowskiego, Marszałka Województwa Pomorskiego Jana Kozłowskiego, Posłów na Sejm, Rektorów wielu szkół wyższych z terenu Pomorza.
- W dniu 8 października 2008r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański oraz Zastępca OIP ds. Nadzoru Zbigniew Długokęcki uczestniczyli w spotkaniu z Zarządem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział w Gdańsku. W spotkaniu wzięli udział: Przewodnicząca Oddziału Gdańskiego Stowarzyszenia Zofia Formella, Maria Stopa, Stanisław Stadler oraz członek Rady Ochrony Pracy, Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP **Marek Nościesz**. Podczas spotkania, które miało charakter roboczy, omówiono dotychczasową współpracę między OIP Gdańsk a OSPSBHP. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wręczył Markowi Nościeszowi oraz Zofii Formelli listy gratulacyjne z okazji XV rocznicy powstania Stowarzyszenia.

2. Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego zawodowego

• Współpraca z organami administracji rządowej

Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał **Wojewodzie Pomorskiemu Romanowi Zaborowskiemu** roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2007 roku.

Współpraca w zakresie działalności kontrolno-nadzorczej OIP Gdańsk wiązała się z przeprowadzaniem kontroli na wniosek wojewody lub podległych mu jednostek lub poinformowaniem przez inspektorów pracy o wynikach kontroli przeprowadzonych samodzielnie. Można podać następujące przykłady:

- Czynności kontrolne prowadzone przez inspektora pracy OIP Gdańsk w zakładzie pracy chronionej ASKAR Sp. z o.o. z siedzibą w Sopocie doprowadziły do uzyskania materiału dowodowego (zarówno w postaci dokumentów, jak i zeznań pracowników przesłuchanych w charakterze świadków) potwierdzającego, iż kontrolowany pracodawca, prowadzący działalność w zakresie ochrony osób i mienia, w sposób rażący naruszał obowiązujące przepisy prawa. O stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowościach poinformowano m.in.: **MSWiA Departament Zezwoleń i Koncesji, Komendanta Wojewódzkiego Policji w Gdańsku, Wojewodę Pomorskiego, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Warszawie, Zakład**

Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku, Urząd Kontroli Skarbowej w Gdańsku.

- Akcja 9 kontroli inspektora pracy OIP Gdańsk u przedsiębiorców prowadzących tzw. punkty skupu złomu wspólnie z funkcjonariuszami **Policji, Urzędu Kontroli Skarbowej, Policji Gospodarczej, Urzędu Kontroli Miar i Wag, Wydziału Ochrony Środowiska Urzędu Miejskiego**. W ramach kontroli inspektor pracy badał przede wszystkim kwestie legalności zatrudnienia oraz warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Efektem działań było uzyskanie przez pracowników orzeczeń lekarskich oraz przeszkolenia w zakresie bhp. Dwóm pracownikom potwierdzono warunki umowy o pracę. Ponadto w następstwie wspólnych kontroli, w związku z między innymi, z ustaleniami PIP, Wydział Ochrony Środowiska UM skierował do Prezydenta Miasta Gdańska 5 wniosków o likwidację działalności kontrolowanych podmiotów.

W odniesieniu do działań informacyjno-prewencyjnych na rzecz bezpieczeństwa pracy Okręgowy Inspektor Pracy Mieczysław Szczepański uczestniczył w 2 posiedzeniach **Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego**. Pierwsze posiedzenie, w którym udział wzięła także Zastępca Głównego Inspektora Pracy Anny Tomczyk przebiegało pod hasłem: „28 kwietnia Dzień Pamięci Ofiar Wypadków w Pracy i Chorób Zawodowych – Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy” W drugim przypadku posiedzenie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego poświęcone było zatrudnianiu cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego. Z upoważnienia Głównego Inspektora Pracy, Okręgowy Inspektor Pracy przedstawił problem zatrudnienia cudzoziemców w oparciu o doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy. Dyskusja kończąca posiedzenie zdominowana została przez temat zatrudniania cudzoziemców w stoczniach. Wszyscy uczestnicy posiedzenia zgodni byli co do konieczności zatrudniania cudzoziemców, ale na standardach wypracowanych w Unii Europejskiej. Problem zatrudnienia cudzoziemców **Wojewoda Pomorski** podniósł także kierując do Okręgowego Inspektora Pracy pismo w sprawie wyjaśnienia sytuacji obywateli Indii, oddelegowanych do wykonania pracy (usługi eksportowej) na rzecz firmy Drewica Sp. z o.o. w Gdańsku. O prowadzonych przez inspektora pracy czynnościach kontrolnych został poinformowany także Wojewódzki Urząd Pracy oraz Prezydent Miasta Gdańska.

Efektem dobrej współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy z **Morskim Oddziałem Straży Granicznej w Gdańsku** było podpisanie w dniu 5 grudnia 2008r. porozumienia w sprawie współpracy Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy na terenie województwa pomorskiego. Zakres współdziałania obejmuje w szczególności: organizowanie i przeprowadzanie kontroli legalności zatrudnienia i pobytu cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego, przekazywanie informacji dotyczących m.in. cudzoziemców zatrudnionych niezgodnie z przepisami oraz prowadzenie wspólnych szkoleń doskonalących.

Ważną rolę w utrzymaniu stałej współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjno - szkoleniowe. Jako przykłady popularyzacji ochrony pracy można podać:

- Szkolenie dla pracowników **Komend Powiatowych Policji** województwa pomorskiego z zakresu prawnej ochrony pracy, które zostało zorganizowane po przeprowadzeniu kontroli inspektora pracy w jednej z powiatowych komend. Tematyka szkolenia obejmowała m.in. zagadnienia dotyczące nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych, czasu pracy oraz społecznego nadzoru nad warunkami pracy. Omówiono również problematykę związaną z mobbingiem i dyskryminacją, a także

nielegalnym zatrudnianiem. Wykłady wygłosili inspektorzy OIP Gdańsk: Magdalena Kalinowska-Ryś starszy inspektor pracy, Iwona Skutkiewicz starszy inspektor pracy i Tomasz Rutkowski nadinspektor pracy. Każdy z uczestników (35 osób) otrzymał materiały szkoleniowe – broszury i ulotki z zakresu prawa pracy wydane nakładem PIP.

- Pracownicy **Oddziału ZUS w Gdańsku** oraz **Inspektoratu ZUS w Gdyni** aktywnie uczestniczyli w szkoleniach pt.: „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy”, w ramach programu prewencyjnego PIP po tym samym tytułem. Wykłady wygłosili nadinspektor pracy Henryk Batarowski („Potencjalne czynniki wywołujące stres u pracowników”) i referent prawny („Mobbing w aspekcie prawnym 2008”). W szkoleniu uczestniczyło 150 osób.

Od wielu lat prowadzona jest także bliska współpraca z **Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego**. Polega na podejmowaniu wspólnych przedsięwzięć profilaktycznych na rzecz rolnictwa. Współpraca ta jest bardzo owocna i przebiega wzorowo. Praktyczne efekty tej współpracy za 2008r. to: szkolenia dla rolników indywidualnych, olimpiady rolnicze dla uczniów szkół rolniczych, wykłady specjalistów WODR na tematy współczesne dla rolnictwa w ramach przedsięwzięć realizowanych przez OIP, wspólne wizytacje gospodarstw rolnych z doradztwem, udział w pracy Wojewódzkich Komisji ds. Konkursów.

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.

- **Współpraca z organami samorządu terytorialnego**

Okręgowy Inspektor Pracy na podstawie przeprowadzanych kontroli, w wielu sprawach występował z wnioskami do władz samorządowych, o zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy w podległych jednostkach. Jako przykłady można podać następujące kontrole:

- W związku ze stwierdzonym niewykonaniem prawomocnych decyzji inspektora pracy w odniesieniu do Zespołu Szkół Zawodowych nr 9 im. prof. dr Cebertowicza w Gdańsku skierował pisma interwencyjne do **Dyrekcji Rozbudowy Miasta Gdańsk** dotyczące konieczności wymiany stolarki okiennej. Następnie Okręgowy Inspektor Pracy skierował pismo do **Prezydenta Miasta Gdańska** Pawła Adamowicza zawierające prośbę o podjęcie skutecznych działań w celu doprowadzenia do realizacji ww. decyzji nakazowych. W odpowiedzi Dyrekcja Rozbudowy Miasta Gdańsk poinformowała, iż najpóźniej do końca sierpnia 2008 r. dokonane zostanie uszczelnienie okien (kontrola przeprowadzona w kwietniu 2008).
- W wyniku kontroli w firmie PPHU w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, stwierdzono zatrudnienie bezrobotnego, od którego pracodawca pobrał przy zatrudnieniu oświadczenie o niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych. Inspektor pracy ustalił, że pracownik był zarejestrowany jako bezrobotny bez prawa do zasiłku i nie poinformował Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu zatrudnienia. W związku z powyższym Okręgowy Inspektor Pracy powiadomił o ww. fakcie Starostę Powiatu Bytowskiego, a w stosunku do bezrobotnego inspektor pracy zastosował środek wychowawczy w formie ostrzeżenia.

Realizując zadania wynikające z ustawy o PIP z dnia 13 kwietnia 2008 r. Okręgowy Inspektor Pracy w każdym przypadku niezwłocznie powiadamiał **Marszałka Województwa Pomorskiego** o przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Marszałek Województwa Pomorskiego - Jan Kozłowski otrzymał od Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy za 2007 r. wraz z oceną stanu przestrzegania prawa pracy na terenie OIP w Gdańsku.

Bardzo ważna jest także współpraca z samorządem terytorialnym w zakresie popularyzacji prawnej ochrony pracy, która Okręgowy Inspektor Pracy realizował poprzez udział w spotkaniach informacyjno-szkoleniowych, posiedzeniach, uroczystościach, itp. Można podać następujące przykłady:

- Na zaproszenie Przewodniczącego Powiatowej Rady zatrudnienia w Nowym Dworze Gdańskim Danuta Krysztofik starszy inspektor pracy, główny specjalista uczestniczyła w posiedzeniu Powiatowej Rady Zatrudnienia. W trakcie swojego wystąpienia zapoznała zebranych z uprawnieniami Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie o PIP. W posiedzeniu udział wzięli m. innymi **Burmistrz Miasta i Gminy Nowy Dwór Gdański**, radni Powiatu Nowodworskiego, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy.
- Udział przedstawicieli Oddziału PIP w Słupsku tj. Kierownika Oddziału nadinspektora pracy Romana Giedrojcia, starszego inspektora pracy Piotra Sawickiego oraz radcy Henryka Raczka w spotkaniu ze **Starostą Powiatu Lęborskiego Ryszardem Wentą**, **Naczelnikiem Wydziału Edukacji Elżbietą Rabendą** oraz **Naczelnikiem Wydziału Ochrony Środowiska Bogusławem Koszałką**. Na spotkaniu omówiono współpracę pomiędzy Oddziałem PIP w Słupsku i Starostwem Lęborskim, ustalając plan współdziałania na rzecz poprawy bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych na terenie powiatu lęborskiego, w szczególności bezpieczeństwa dzieci.
- Okręgowy Inspektorat Pracy uczestniczył w uroczystościach dożynkowych w gminie Stary Dzierżoń. W uroczystościach uczestniczyli: Piotr Stec starosta sztumski, Ludwik Butkiewicz wójt gminy Stary Dzierżoń, wicemarszałek woj. pomorskiego Leszek Czarnobaj, radni sejmiku wojewódzkiego: Edward Wiśniewski i Teresa Skolimowska, starosta malborski Mirosław Czapla, wicestarostowie: kwidzyński Andrzej Fortuna i tczewski Adam Kucharek. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku włączył się do programu imprez dożynkowych organizując wspólnie z Oddziałem KRUS w Sztumie stoisko informacyjne, na którym udzielano porad prawnych i technicznych, jak również udostępniano nieodpłatnie wydawnictwa PIP. Szczególnym zainteresowaniem cieszył się konkurs wiedzy dla rolników i członków ich rodzin pt. „W rolnictwie można pracować bezpiecznie”.
- Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, nawiązał ścisłą współpracę z **Wojewódzkim Urzędem Pracy**, która zaowocowała konferencją dla pracowników ww. urzędu oraz inspektorów pracy zajmujących się problematyką agencji zatrudnienia. Celem spotkania była wymiana informacji i doświadczeń w zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia na pomorskim rynku pracy. Spotkanie poprowadził Wicedyrektor ds. Rynku Pracy WUP Gdańsk Tadeusz Adamejtis, a referaty wygłosiły starszy inspektor pracy OIP Gdańsk Izabela Struczyńska oraz inspektor w Wydziale Pośrednictwa Pracy – Rejestr Agencji Zatrudnienia w WUP Gdańsk Katarzyna Kiedrowska. Istotny dla popularyzacji prawa pracy był udział inspektorów PIP w targach pracy organizowanych przez **Powiatowymi**

Urzędami Pracy w Gdańsku i Gdyni, podczas których udzielano porad prawnych, udostępniano okolicznościowe wydawnictwa. Łącznie inspektorzy pracy uczestniczyli w 4 imprezach targowych.

- **Współpraca z organami samorządu gospodarczego**

Współpraca z samorządem gospodarczym była realizowana poprzez współpracę z organizacjami pracodawców i izb gospodarczych, takich jak:

- Gdański Związek Pracodawców w Gdańsku,
- Słupska Izba Przemysłowo-Handlowa w Słupsku,
- Powiatowy Cech Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw – Związek Pracodawców w Wejherowie,
- Konfederacja Pracodawców Polskich.

Polegała ona na wspólnym udziale OIP Gdańsk i ww. organizacji w spotkaniach, seminariach, uroczystościach. W 2008 (jak co roku) przedstawiciele organizacji pracodawców promowali w swoim środowisku idee konkursów, jak również czynnie włączali się w realizację kampanii programów prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Za ich pośrednictwem była także realizowana dystrybucja wydawnictw PIP adresowanych do pracodawców. Można podać następujące przykłady powyższej współpracy:

- Z inicjatywy **Powiatowego Cechu Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw – Związek Pracodawców** w Wejherowie odbyło się spotkanie przedstawicieli Oddziału PIP w Wejherowie tj. nadinspektora pracy kierownika Oddziału PIP w Wejherowie Józefa Habernego i specjalisty Krystyny Barton. Na wstępie Starszy Cechu Brunon Gajewski podkreślił bardzo dobrą współpracę z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku, a następnie omówił dalszy plan współpracy na rok 2008. Zaproponował także zorganizowanie czterech spotkań z udziałem inspektorów pracy dla pracodawców z okolic Wejherowa. Tematem spotkań byłoby bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach stolarskich, mechanicznych, cukierniczych i piekarniach. Po spotkaniach, starszy Cechu Brunon Gajewski złożył podziękowanie za umożliwienie przeprowadzenia ww. spotkań informacyjnych, podkreślając profesjonalne przygotowanie inspektorów pracy oraz ogromne zadowolenie przedsiębiorców.
- Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Roman Giedroń nadinspektor pracy kierownik Oddziału PIP w Słupsku uczestniczyli w uroczystym spotkaniu z okazji 15 – lecia działalności **Słupskiej Izby Przemysłowo Handlowej** w Słupsku. Na spotkanie przybyli także Jan Witkowski Dyrektor Krajowej Izby Gospodarczej w Warszawie, Sławomir Ziemianowicz Starosta Powiatu Słupskiego, Maciej Kobyliński Prezydent Miasta Słupska oraz przedstawiciele gmin i powiatów. Państwowa Inspekcja Pracy, od początku istnienia Słupskiej Izby Przemysłowo – Handlowej, współpracowała z pracodawcami zrzeszonymi w Izbie, udzielając im porad, wykładów a także szkoleń specjalistycznych. Zabierając głos w imieniu Okręgowego Inspektora Pracy - Zastępca Zbigniew Długokęcki podziękował członkom zrzeszonym w Izbie za współpracę, a także za znaczny wkład szczególnie przy wdrażaniu nowych przepisów, między innymi w zakresie wymagań zasadniczych i minimalnych dotyczących maszyn.
- W ramach tej współpracy wspomnieć należy o szkoleniu dla pracodawców firm budowlanych, kierowników i majstrów, zorganizowanym z inicjatywy Słupskiej Izby

Przemysłowo-Handlowej. Szkolenie to przeprowadził Tomasz Golec nadinspektor pracy, który omówił najważniejsze zagadnienia, dotyczące form zatrudnienia osób na placach budowy oraz podstawowe wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy związane z wykonywaniem robót budowlanych. Na zakończenie spotkania Ryszard Ossowski nadinspektor pracy przedstawił uczestnikom spotkania zagadnienia związane z wypadkami przy pracy w związku z obchodami dnia Ofiar Wypadków Przy Pracy.

- Okręgowy Inspektor Pracy Bożenna Walczak - Siwek została zaproszona na posiedzenie **Sekcji Kobiet przy Gdańskim Związku Pracodawców**. Podczas swojego wystąpienia Okręgowy Inspektor Pracy zaprezentowała strukturę naszego Urzędu, zagadnienia z zakresu kontroli legalności zatrudnienia oraz wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, podsumowała działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2007 r., także omówiła rolę i zadania inspektorów pracy w kontekście zmiany ustawy o PIP, która nastąpiła w ubiegłym roku oraz stan wypadkowości w województwie pomorskim. Na zakończenie uczestniczki posiedzenia wniosowały do Okręgowego Inspektora Pracy o zorganizowanie spotkania konsultacyjno - szkoleniowego członkiń Sekcji Kobiet z inspektorem pracy.
- Izby rzemieślnicze, zarówno gdańska (**Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw**), jak i słupska (**Pomorska Izba Rzemieślnicza Pomorza Środkowego**) organizują wspólnie z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku konkursy wiedzy dla pracowników młodocianych w rzemiośle. Konkursom towarzyszą spotkania informacyjne np. z kierownikami biur cechów.

- **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.). Współpraca ta polegała także na przeprowadzaniu kontroli na wniosek związków zawodowych lub informowaniu ich o nieprawidłowościach stwierdzonych podczas kontroli. Jako przykłady omawianej współpracy można podać:

- W związku z przeprowadzoną kontrolą inspektor pracy przekazał Okręgowi Pomorskiemu Związkowi Nauczycielstwa Polskiego informację o stwierdzonych w czasie kontroli naruszeniach przepisów prawa pracy, tj. podjęciu przez Dyrektora i Wicedyrektora jednej z placówek działań niezgodnych z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych polegających na przyznaniu wzajemnie sobie świadczeń pieniężnych bez uzgodnienia z działającymi w szkole organizacjami związkowymi oraz na cel nie mieszczący się w zakresie „działalności socjalnej”, określonej w ww. ustawie. Po przeprowadzonej kontroli związek zawodowy poinformował inspektora pracy, iż świadczenia przyznane z naruszeniem przepisów zostały zwrócone na konto ZFŚS.
- Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Bożenna Walczak-Siwek i Mieczysław Szczepański Z-ca OIP uczestniczyli w spotkaniu noworocznym organizowanym przez **Radę Pomorską Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa**. Ponadto na spotkanie zaproszeni zostali Wojewoda Pomorski Roman Zaborowski, Prezydent Miasta Gdańska Paweł Adamowicz, władze naczelne Izby Inżynierów Budownictwa, przedstawiciele

Marszałka Województwa Pomorskiego oraz środowisk naukowych kształcących inżynierów budownictwa. W trakcie swojego wystąpienia Okręgowy Inspektor Pracy podziękowała za wieloletnią współpracę z Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa w zakresie podnoszenia poziomu kultury pracy i bezpieczeństwa w budownictwie oraz podkreśliła dalsze wspólne cele, którymi będzie m.in. bezwypadkowa realizacja obiektów budowlanych na Euro 2012.

- Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy, Zbigniew Długokęcki Z-ca OIP i nadinspektor pracy Henryk Batarowski Kierownik Sekcji Prewencji i Promocji, uczestniczyli w uroczystych obchodach jubileuszu 15-lecia istnienia **Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP**. Podczas uroczystości Okręgowy Inspektor Pracy wręczył listy gratulacyjne zasłużonym członkom Stowarzyszenia, a Okręgowy Inspektor Pracy otrzymał z rąk Prezesa Zarządu Głównego OSPSBHP Marka Noćciusza, członka ROP, dyplom uznania za działalność na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy. W spotkaniu uczestniczył także Wojewoda Pomorski Roman Zaborowski.
- Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Krzysztof Lisowski i nadinspektor pracy Henryk Batarowski Kierownik Sekcji Prewencji i Promocji uczestniczyli, na zaproszenie organizatorów Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Gdańsku oraz **Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku**, w IV Krajowej Konferencji Pielęgniarek Medycyny Pracy, która przebiegała pod hasłem „Współczesne wyzwania pielęgniarstwa ochrony zdrowia pracujących.” Miała ona na celu doskonalenie pielęgniarstwa, ochrony zdrowia pracujących oraz wymianę doświadczeń pomiędzy zainteresowanymi środowiskami. W konferencji udział wzięli także przedstawiciele: uczelni, instytutów naukowych, służby zdrowia. Podczas konferencji wykład pt.: „Potencjalne czynniki wywołujące stres u pracowników” wygłosił Henryk Batarowski nadinspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.
- Na zaproszenie Zarządu Okręgu Pomorskiego Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa w RP Aleksander Zając starszy inspektor pracy uczestniczył w spotkaniu szkoleniowym dla członków związku. W trakcie czterogodzinnego spotkania inspektor pracy przedstawił słuchaczy działalność Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności w zakresie działalności kontrolno-nadzorczej oraz uprawnień i obowiązków inspektora pracy, a także omówił zasady współpracy PIP z zawodowymi organizacjami związkowymi i społecznymi inspektorami pracy.

Szczególnym forum wymiany informacji i doświadczeń pomiędzy instytucjami, urzędami, samorządem zawodowym i gospodarczym są posiedzenia **Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie** i posiedzenia **Pomorskiej Rady Ochrony Pracy** działające przy OIP w Gdańsku.

W 2008 roku posiedzenie Pomorskiej Rady Ochrony Pracy odbyło się w dniu 6 listopada, a jego tematem było podsumowanie działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjno-promocyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2008 roku. W posiedzeniu uczestniczyli: Główny Inspektor Pracy **Tadeusz Zając**, Wojewoda Pomorski **Roman Zaborowski**, **Danuta Janczarek** - Sekretarz Miasta Gdańska, **Renata Ziółkowska** - Dyrektor Oddziału ZUS w Gdańsku oraz przedstawiciele związków zawodowych, stowarzyszeń, organizacji pracodawców oraz urzędów działających na terenie województwa pomorskiego. W drugiej części posiedzenia odbyło się uroczyste podsumowanie konkursu "Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej" oraz programu prewencyjnego „Przestrzeganie prawa pracy w mikroprzedsiębiorstwach”.

Posiedzenie **Wojewódzkiej Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie** odbyło się w dniu 19 czerwca 2008 roku, w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, a jego przedmiotem były działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie oraz wypadki przy pracy w gospodarstwach rolnych. W posiedzeniu uczestniczyli: Okręgowy Inspektor Pracy Mieczysław Szczepański, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Krzysztof Lisowski, nadinspektor pracy Zbigniew Długokęcki, Zastępca Oddziału KRUS w Gdańsku **Stefan Skonieczny**, przedstawiciele instytucji i związków działających na rzecz rolnictwa na Pomorzu oraz inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy – koordynatorzy działań w rolnictwie. W pierwszej części spotkania Zbigniew Mikołajczyk, starszy specjalista ds. prewencji KRUS przedstawił analizę wypadkowości w rolnictwie indywidualnym za 2007 rok. W drugiej części starszy inspektor pracy Antoni Antonik omówił działania promocyjne i prewencyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w rolnictwie w 2007 roku.

Wnioski wynikające z prowadzonej współpracy

Bieżąca współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z wymienionymi powyżej organami administracji rządowej, samorządami terytorialnymi, organizacjami pracodawców, zawodowymi organizacjami związkowymi uzależniona była od zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz ww. podmiotami.

Ważną rolę w utrzymywaniu stałego przepływu informacji pomiędzy ww. organami a Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjne lub informacyjno-szkoleniowe oraz działania prewencyjne Środowiska zawodowe i gospodarcze od wielu lat chętnie uczestniczą w przedsięwzięciach o charakterze prewencyjno-promocyjnym (w szczególności w szkoleniach) inicjowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Wzrasta również zainteresowanie problematyką prawnej ochrony pracy wśród urzędów i instytucji i coraz częściej wyrażają oni chęć udziału w szkoleniach, np. w ramach programów prewencyjnych czy spotkaniach z inspektorami pracy.

Współpraca PIP z samorządem lokalnym poprzez przekazywanie informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach w podległych im jednostkach pozwala ułatwić realizację środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy. Spotkania z przedstawicielami central związkowych i zrzeszeń pracodawców umożliwiły kierownictwu OIP w Gdańsku zidentyfikowanie problemów, które niejednokrotnie spowodowały natychmiastowe podjęcie działalności kontrolnej dotyczącej np.: czasu pracy kierowców, BHP w budownictwie, problemów pojawiających się w służbie zdrowia, czy szkolnictwie.

Dobrym przykładem wspólnych działań dających wymierny efekt jest kontrola inspektor pracy OIP Gdańsk u pracodawcy - Biuro Obsługi Inwestycji. W trakcie prowadzenia czynności kontrolnych stwierdzono, że przedsiębiorca zatrudnił 11 obywateli Mołdawii bez wymaganego zezwolenia, umów o pracę oraz nie zgłosił ich do ZUS i nie odprowadził za nich należnego Funduszu Pracy (pracodawca dopełnił formalności w trakcie kontroli). Kontrolę wszczęto na podstawie informacji uzyskanej, na mocy § 1 ust. 2 oraz § 4 ust. 1 Porozumienia nr 5 Komendanta Głównego Straży Granicznej i Głównego Inspektora Pracy z dnia 18 kwietnia 2008r. w sprawie zasad współdziałania Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy.

Okręgowy Inspektor Pracy zawiadomił o stwierdzonych nieprawidłowościach Wojewodę Pomorskiego oraz Wojewodę Lubuskiego.

Aktualne zadania ustawowe Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli i prewencji wymagają intensyfikacji tej współpracy, w celu :

- realizacji nowych zadań w zakresie ochrony pracy m.in. w związku z przejęciem przez PIP kontroli legalności zatrudnienia,
- wspomagania przez partnerów inicjatyw na rzecz ochrony pracy np. w ramach realizowanych kampanii promocyjnych,
- kształtowania wizerunku PIP jako organu działającego na różnych płaszczyznach,
- promowaniu wśród pracodawców kultury pracy w naszym regionie.

Niewątpliwie wymaga to stałej weryfikacji i uaktualniania form współpracy wynikających z zawartych porozumień z innymi podmiotami w zależności od wzajemnych potrzeb. Wskazane powyżej przykłady ilustrują właśnie różnorodność zakresu i form działalności OIP w Gdańsku, a w szczególności efekty współpracy z innymi urzędami i instytucjami.

3. Organa nadzoru i kontroli

Państwowa Inspekcja Sanitarna

W roku 2008 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. Wyżej wymienione porozumienia realizowane były poprzez przekazywanie informacji, konsultowanie spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS a także prowadzenie wspólnych kontroli i bieżące kontakty.

W 2008 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole wspólne oraz 1 na wniosek Państwowej Inspekcji Sanitarnej. W 13 przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. Informacje pokontrolne dotyczyły głównie uchybień w zakresie przestrzegania wymogów higieniczno-sanitarnych w pomieszczeniach zakładów pracy. W większości przypadków przedstawiciele Państwowej Inspekcji Sanitarnej udzielili odpowiedzi na pisma inspektorów pracy oraz podjęli działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości. W okresie sprawozdawczym 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 ,
- przestrzeganie przepisów bhp związanych z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych,
- rozpatrywanie skarg.

Przykłady współpracy:

- Po kontroli w przedsiębiorstwie Produkcyjno – Handlowym „BOMI” wystosowano do Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku pismo informujące w zakresie usytuowania miejsca sprzedawania produktów żywnościowych / kontrola 03186/k08/.
- W związku ze zgłoszeniem zagrożenia publicznego przeprowadzono w zakładzie w Ropuchach kontrolę, wspólnie ze St. Instruktorem Higieny Państwowej Inspekcji Sanitarnej Gdańsk /kontrola 03213/k012/.

Okręgowy Inspektor Pracy przekazał Państwowemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu w Gdańsku sprawozdanie z działalności inspektorów pracy za 2007r. wraz z oceną stanu przestrzegania prawa pracy na terenie OIP w Gdańsku w 2007r

Skuteczna i efektywna realizacja zawartych porozumień w sprawie zasad współdziałania PIP i PIS wskazuje na celowość dalszej współpracy.

Główny Urząd Nadzoru Budowlanego

W roku 2008 inspektorzy pracy z OIP w Gdańsku aktywnie współpracowali z organami Państwowego Nadzoru Budowlanego.

Zakres współpracy w ramach porozumienia z 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.

W roku 2008 przeprowadzono 7 kontroli na wniosek nadzoru budowlanego. Wielokrotnie inspektorzy informowali organy Nadzoru Budowlanego o nieprawidłowościach stwierdzonych podczas kontroli (166 pism). Informacje pokontrolne dotyczyły głównie następujących problemów:

- powiadomienia o złym stanie technicznym użytkowanych budynków,
- braku książki obiektu budowlanego oraz okresowych kontroli stanu technicznego,
- budowy prowadzonej bez opracowanego planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- braku opinii rzeczoznawcy ds. BHP w projektach obiektów budowlanych zgłaszanych do odbioru,
- braku decyzji pozwolenia na budowę – zmiany sposobu użytkowania obiektu zgłoszonego do odbioru,
- braku uzyskania zgody nadzoru budowlanego na rozpoczęcie działalności przed jej rozpoczęciem,
- uchybień i nieprawidłowości przy pracach rozbiórkowych,
- odbiorów nowo wybudowanych obiektów budowlanych.

Stosowane zasady powiadamiania organu administracji budowlanej o stanowisku PIP w zakresie możliwości wydania pozwolenia na użytkowanie obiektu mają na celu uniknięcie sytuacji składania niezgodnych z prawdą oświadczeń inwestorów o braku sprzeciwu lub uwag ze strony inspektora pracy w sytuacji, gdy takie uwagi lub sprzeciw wystąpiły.

Przykłady współpracy:

- Kontrola przeprowadzona na pisemny wniosek PINB w Nowym Dworze Gdańskim /kontrola 03077/k009/ dotyczyła przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania materiałów zawierających azbest oraz bhp na placu budowy. W wyniku przeprowadzonej kontroli IP wydał 20 decyzji nakazowych w tym: 3 decyzje wstrzymania robót, 1 decyzję

skierowania do innych prac, 6 decyzji (z rygiorem natychmiastowej wykonalności) oraz 10 decyzji terminowych. Właściciela obiektu /pracodawcę/ ukarał mandatem karnym 2000zł. O stwierdzonych nieprawidłowościach przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest IP powiadomił Wydział Ochrony Środowiska przy Starostwie Powiatowym w Nowym Dworze Gdańskim. Działania IP oraz PINB doprowadziły w końcu do całkowitego wstrzymania prowadzonej inwestycji.

- Po kontroli przeprowadzonej w PPHU w Zblewie /kontrola 03021/k070/ Inspektor Pracy skierował w dniu 24.10.2008r. pismo do Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w Powiecie Starogardzkim informujące, że ww. pracodawca prowadzi działalność w budynku gospodarczym, przy czym nie dokonano przekształcenia obiektu w halę produkcyjną. W dniu 30.10.2008r. wpłynęło pismo nr PINB/7141/94/4/08 od Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w Powiecie Starogardzkim informujące, że prowadzone jest „postępowanie w sprawie legalności zabudowy użytkowanej jako zakład produkcyjny usytuowanej na terenie działki nr (.....) w Zblewie”.

Można stwierdzić, że współpraca z organami nadzoru budowlanego w roku 2008 układała się zadowolająco, 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

W OIP Gdańsk, poza porozumieniem z 29.08.2000r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej, dodatkową bazą dla bardziej owocnego współdziałania PIP i PSP było porozumienie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z Komendantem Wojewódzkim PSP w Gdańsku.

Realizując zawarte porozumienia inspektorzy pracy OIP w Gdańsku w 2008 roku przeprowadzili 1 kontrolę na wniosek Straży Pożarnej oraz 5 razy powiadamiali ten organ o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań. Wymieniane najczęściej nieprawidłowości to: brak aktualizacji ważności podręcznego sprzętu gaśniczego, brak oświetlenia awaryjnego i instalacji odgromowej, brak oznakowania stref zagrożonych wybuchem.

Przykłady współpracy:

- Po kontroli w firmie P.U.H w Wielgłowach /kontrola 03138/k39/ inspektor przekazał informację dotyczącą niewłaściwego sposobu składowania oleju napędowego w ilości około 8 tys. Litrów w pomieszczeniu warsztatu samochodowego – garażu. Pismem z dnia 05.11.08r. Komendant Powiatowej Straży Pożarnej poinformował o przeprowadzeniu czynności kontrolno-rozpoznawczych w ww. Firmie, w wyniku, których została nałożona na pracodawcę decyzja administracyjna mająca na celu usunięcie nieprawidłowości.
- Poinformowano PSP w Tczewie o zdarzeniach wybuchu pożaru w instalacji wyciągowej wiórów aluminiowych w firmie w Tczewie /kontrola 03119/k03/.
- Komenda Wojewódzka PSP w Gdańsku wspierała organizację VI ogólnokrajowego konkursu dla rolników „Bezpieczne Gospodarstwo rolne - 2008”.

Najwyższa Izba Kontroli

- W wyniku przekazania skargi przez Najwyższą Izbę Kontroli i Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w Gdańsku przeprowadzono kontrolę u przedsiębiorcy: Usługi Transportowe „Nika” Joanna Korobij w Gdańsku /kontrola 03186/034/.

Urząd Dozoru Technicznego

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z 8 stycznia 1993 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego.

Realizacja ww. porozumienia w 2008 r. polegała na:

- informowaniu UDT o uchybieniach w zakresie eksploatacji urządzeń technicznych /poddzorowych/ w zakładach pracy;
- informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji;
- sprawdzaniu realizacji decyzji wydanych przez UDT;
- częstym korzystaniu z opinii inspektorów dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddзорowych;
- sukcesywnym przekazywaniu przez UDT informacji o podmiotach, którym wydano decyzje wstrzymujące eksploatację urządzeń poddзорowych.

W 2008r. w 28 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.

Przykłady współpracy:

- W trakcie kontroli w firmie P.H.U. w Kaliskach /kontrola03093/k11/ Inspektor Pracy ustalił, że na terenie zakładu eksploatowane są dwa wózki jezdniowe widłowe podnośnikowe z napędem silnikowym bez uzyskania decyzji UDT o dopuszczeniu ich do eksploatacji, o czym poinformował w/w Urząd.
- W czasie kontroli prowadzonej w zakładzie w Gdyni, inspektor pracy stwierdził, użytkowanie zbiorników ciśnieniowych pomimo braku decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalających na ich użytkowanie /kontrola 03130/k056/.

Inspektor Pracy skierował pismo do UDT, informując o w/w nieprawidłowościach.

Inspekcja Ochrony Środowiska

Inspektorzy pracy z OIP Gdańsk współpracowali z Inspekcją Ochrony Środowiska głównie w czasie kontroli przeprowadzanych w związku z przekazywaniem do eksploatacji nowo wybudowanych lub przebudowywanych zakładów lub ich części.

W 2008r. przeprowadzona została jedna kontrola na wniosek IOŚ. W 8 przypadkach inspektorzy pracy przekazali do IOŚ informacje o stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeniach dla środowiska naturalnego.

Inspekcja Ochrony Środowiska jest dla PIP źródłem użytecznych informacji, a wprowadzona w roku 2003 zasada przesyłania do OIP w Gdańsku wykazów zezwoleń na prowadzenie działalności, w wyniku której powstają odpady niebezpieczne (azbest) nadal sprawdza się w praktyce. Wypracowano także metodę telefonicznych kontaktów z przedstawicielami IOŚ, ułatwiającą realizację kontroli z tego tematu, poprzez zasięgnięcie informacji o prowadzonych pracach.

W 2008r. WIOŚ na wniosek Z-cy Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru przekazał do PIP wykaz zakładów dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Przykłady współpracy:

- Na wniosek Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska przeprowadzono wspólnie z Sekcją Badań Ochrony Środowiska w Gdańsku (badanie hałasu, czynniki chemiczne) kontrolę firmy w Pelplinie /03138/k054/ w zakresie przestrzegania przepisów przy produkcji styropianu. Kontrola wykazała przekroczenie, na stanowisku operatora linii cięcia, dopuszczalnego natężenie NDN. Inspektor Pracy zalecił wyposażenie pracownika w ochronniki słuchu.
- Po kontroli przeprowadzonej w MCH SYSTEM /03225/k056/ Inspektor Pracy wystosował pismo do Pomorskiego Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska informując, że pracodawca w procesach technologicznych używa preparaty i substancje chemiczne m.in. rozpuszczalnik nitro oraz o fakcie iż pracodawca nie okazał dokumentów potwierdzających odprowadzenie ścieków i ich utylizację zgodnie z wymaganiami o ochronie środowiska.

Policja

Realizując podpisane w dniu 14.05.2001r. między Okręgowym Inspektorem Pracy w Gdańsku a Komendantem Wojewódzkim Policji w Gdańsku porozumienie w sprawie zasad współdziałania organów Okręgowego Inspektoratu Pracy i jednostek Policji, podległych Komendantowi Wojewódzkiemu Policji w Gdańsku, w 2007 r. kontynuowano przedsięwzięcia zmierzające do zapobiegania popełnianiu przestępstw i wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Inspektorzy pracy z OIP Gdańsk systematycznie współpracowali z właściwymi Komendantami KRP. W 2008r. inspektorzy pracy przeprowadzili 26 kontroli wspólnie z policją oraz 28 kontroli na wniosek policji. 51 razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Przeważająca większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji w większości dotyczyły tematyki związanej z legalnością zatrudnienia.

Okręgowy Inspektor Pracy przekazał Komendantowi Wojewódzkiemu Policji w Gdańsku sprawozdanie z działalności inspektorów pracy za 2007r. wraz z oceną stanu przestrzegania prawa pracy na terenie OIP w Gdańsku w 2007r.

Przykłady współpracy:

- Na wniosek Komendy Powiatowej Policji w Malborku (Zespół d/w z Przystępczością Gospodarczą) Inspektor Pracy przeprowadził kontrolę w Barze „Andalousia” w Malborku /03111/k037/ w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców. W ramach współpracy Inspektor Pracy, po zakończeniu czynności kontrolnych przekazał Policji pisemną informację o stwierdzonych nieprawidłowościach.
- W zakładzie pracy Usługowy Zakład Dekarsko – Blacharski Ryszard Rolbiecki Kościerzyna, Inspektor Pracy wspólnie z funkcjonariuszami Policji w Kościerzynie (Wydział Przestępstw Gospodarczych) przeprowadzili kontrolę w zakresie legalności zatrudnienia. Kontrolę przeprowadzono wspólnie z funkcjonariuszami Policji, także ze względu na utrudnianie czynności kontrolnych Inspektorowi Pracy.

Prokuratura i sądy

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2008 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury **89 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstw, z czego **33 zawiadomień** dotyczyło podejrzenia popełnienia przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową z art. 218 – 221 k.k.

- Zawiadomienia powyższe dotyczyły zachowań, które w ocenie inspektorów pracy aż w **121** przypadkach wyczerpały znamiona przestępstw określonych przepisami prawa karnego i innych ustaw..

Z przedstawionego wyżej zestawienia należy wyodrębnić **28 przypadków**, 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 **55** przypadkach,
 - odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego – w **12** przypadkach.
- Do sądu skierowano **2** akty oskarżenia z doniesień z 2008 r. oraz **3** z roku 2007 r. Posiadamy informację o **1** zakończonym postępowaniu sądowym z roku 2008, które zakończyło się wyrokiem – uznanie winy, warunkowe umorzenie, kwota 2000 zł na Dom Dziecka.

W okresie od 01 stycznia do 31 grudnia 2008 r. współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą miała miejsce w związku z **114** kontrolami, w **107** przypadkach inspektorzy pracy informowali prokuraturę o wynikach kontroli, a w **7** przypadkach inspektorzy pracy wykonali kontrole na wniosek prokuratury.

Do wymiany informacji dochodziło szczególnie w związku z kontrolami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy wielokrotnie brali również udział w postępowaniu przygotowawczym w charakterze świadków, podobnie w postępowaniu wywołanym doniesieniem dokonany przez inspektora pracy podejrzenia o popełnieniu przestępstwa. W postępowaniu prowadzonym przez Prokuraturę i policję inspektorzy pracy występowali w **136** przypadkach w charakterze świadków.

Tylko w **1** przypadku inspektor pracy w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym przez Prokuraturę Rejonową w Elblągu wystąpił w charakterze biegłego. Opinia dotyczyła oceny działań pracodawcy naruszającego przepisy prawa pracy w aspekcie dyskryminacji i mobbingu.

W roku 2008 r. działania Okręgowego Inspektora Pracy oraz Kierownictwa Prokuratury Okręgowej w Gdańsku mające na celu poprawę współpracy ograniczyły się jedynie do indywidualnych spotkań kierownictwa tych instytucji oraz wymiany informacji. Prowadzone były działania w celu zorganizowania wspólnej narady z udziałem prokuratorów i inspektorów pracy lecz po wymianie informacji o naszych zastrzeżeniach w zakresie realizacji porozumienia, Zastępca Prokuratora Okręgowego w Gdańsku przekazał je jedynie do podległych jednostek w celu ich rozważenia i uwzględnienia. Podjął on również decyzję o odstąpieniu od zorganizowania wspólnej narady, prosząc nas jednocześnie o zgłaszanie sygnałów o jakichkolwiek problemach wymagających wyjaśnienia i podjęcia niezbędnych

kroków. Niestety nie było więc możliwości bezpośredniej wymiany poglądów pomiędzy inspektorami, a prokuratorami na temat, podstaw tak częstego umarzania postępowań wszczynanych z doniesienia inspektora pracy.

W 2008 r. **15** razy Wydziały Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądów Rejonowych i Okręgowych zwracały się do OIP o udostępnienie dokumentacji z kontroli, w większości były to dokumentacji kontroli prowadzonej na wniosek pracownika, który jest stroną obecnie toczącego się postępowania. Również prokuratura oraz komisariaty policji prowadzące postępowanie przygotowawcze złożyły **41** wniosków o przesłanie dokumentacji kontrolnych.

Morski Oddział Straży Granicznej

W dniu 5 grudnia 2008r. kmdr SG Piotr Stocki - Komendant Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku im. płk. Karola Bacza i Mieczysław Szczepański - Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku podpisali porozumienie w sprawie współpracy Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy na terenie województwa pomorskiego.

Zakres współdziałania będzie obejmował w szczególności:

- organizowanie i przeprowadzanie kontroli legalności zatrudnienia i pobytu cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego,
- przekazywanie informacji dotyczących m.in. cudzoziemców zatrudnionych niezgodnie z przepisami,
- prowadzenie wspólnych szkoleń doskonalących.

Podpisanie porozumienia odbyło się w siedzibie Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku, w obecności Zastępcy Komendanta MOSG kmdr. SG. Wojciecha Heninborcha i Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy Zbigniewa Długokęckiego.

4. Placówki naukowo – badawcze i uczelnie.

Współpracę z placówkami naukowo-badawczymi i uczelniami przedstawiono na przykładach.

- uczestnictwo w VII Międzynarodowej Konferencji "OCHRONA CZŁOWIEKA W MORSKIM ŚRODOWISKU PRACY" w tym, wygłoszenie referatu n.t. "Ocena krajowych aktów prawnych dotyczących warunków pracy i życia na morskich statkach handlowych". 16-18 10.2008 w Akademii Morskiej w Szczecinie.
- Współpraca z Uniwersytetem Gdańskim – pracownikami służby bhp polegała na :
 - przekazywaniu materiałów informacyjno-prewencyjnych na temat zagadnień związanych
 - a/ z substancjami i preparatami chemicznymi niebezpiecznymi ,
 - b/ obciążeniem psychicznym pracowników,
 - c/ stresem w pracy,
 - konsultacji w zakresie zagadnień chemicznych oraz wypadków przy pracy.
- W dniu 1 października 2008r. Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki uczestniczył w uroczystym, otwartym posiedzeniu Senatu Politechniki Gdańskiej z okazji inauguracji Roku Akademickiego 2008/2009. Posiedzenie Senatu odbywało się pod

przewodnictwem nowego Rektora PG, J.M. Prof. dr hab. inż. Henryka Krawczyka, w obecności wielu znamienitych gości, w tym: Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego Prof. Grażyny Prawelskiej - Skrzypek, Arcybiskupa Tadeusza Gołłowskiego, Biskupa Ryszarda Kasyny, Senatorów RP: prof. Edmunda Wittbrodta, prof. Janusza Rachonia, Wojewody Pomorskiego Romana Zaborowskiego, Marszałka Województwa Pomorskiego Jana Kozłowskiego, Posłów na Sejm, Rektorów wielu szkół wyższych z terenu Pomorza.

- SIMP - odpowiedź na zapytanie prawne dotyczące zakresu stosowania przepisów związanych z oceną spełnienia przez eksploatowane maszyny przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy.

Poniżej podajemy inne przykłady dotyczące udziału pracowników OIP w seminariach, konferencjach i sympozjach:

Lp.	Temat szkolenia (tytuł konferencji, sympozjum, seminarium, itp.)	Termin i miejsce szkolenia	Organizatorzy szkolenia (dokładna nazwa)	Liczba przeszkolonych pracowników OIP
1.	Konferencja pt. „Mediacja – wyzwanie czy zagrożenie dla wymiaru sprawiedliwości”	18 stycznia Gdańsk	Pomorskie Centrum Mediacji i Pomocy Prawnej, Koło Naukowe Arbitrażu i Mediacji Uniwersytetu Gd.	3
2	Pomiary drgań na stanowiskach pracy	28-29 stycznia Gdańsk	Centrum Techniki Okrętowej Gdańsk	1
3	III Seminarium pt. „Młodzi na start – Szkoła – Studia – Praca”	14 maja Gdańsk	Wyższa Szkoła Zarządzania w Gdańsku, Oddz. Polskiego Stow. Zarządzania Kadrami w Gdańsku	1
4	Drgania mechaniczne na stanowiskach – metodyka pomiarów i zasady oceny narażenia.	28-30 maja Łódź	Instytut Medycyny Pracy Łódź	1
5	VII Międzynarodowa Konferencja pt. „Ochrona człowieka w morskim środowisku pracy”	15-18 października Świnoujście	Akademia Morska w Szczecinie, OIP w Szczecinie	1

5. Inne instytucje i organizacje

- W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas kontroli przeprowadzonej w Willa „(...)” w Gdańsku inspektor pracy skierowała pismo do **Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych**. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych poinformował, że sprawa przeprowadzona przez ww. inspektora stała się impulsem do rozważenia podjęcia z urzędu działań mających na celu zbadanie zastosowanych przez kontrolowaną firmę zabezpieczeń danych osobowych.
- Podczas kontroli w jednym z przedsiębiorstw w Słupsku inspektor pracy stwierdził, że protokoły z badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej nie były prawidłowo wykonane. W związku z tym skierowany został wniosek do **Urzędu Regulacji Energetyki** w Gdańsku o przeprowadzenie właściwego postępowania i ewentualne poddanie przeprowadzającego pomiary ponownemu egzaminowi w tym zakresie. Urząd Regulacji Energetyki, w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, stwierdził, że osoba dokonująca pomiarów nie posiadała wymaganych uprawnień do wykonywania prac kontrolno-pomiarowych, w związku z czym złożono do Policji zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia wykroczenia z art. 10 § 1 kodeksu wykroczeń. Inspektor pracy został poinformowany o podjętych działaniach.
- Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał ścisłą współpracę z **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych** w zakresie działalności prewencyjnej, która zaowocowała aktywnym udziałem pracowników **Oddziału ZUS w Gdańsku** oraz **Inspektoratu ZUS w Gdyni** programie prewencyjnym PIP pt.: „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy”.
- Warto podkreślić, że w 2008 roku wystosowano **do ZUS 6 wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe**. Na podstawie wniosków od inspektorów pracy – ZUS wydał 6 decyzji o podwyższeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe (od 1 decyzji wniesiono odwołanie do sądu).
- 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.
- Dobrze 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. Przykładem może być zorganizowana przez Państwową Inspekcję Pracy konferencja poświęcona „Profilaktyce zagrożeń zdrowotnych pielęgniarek i położnych”. Ponadto Dyrektor WOMP w Gdańsku Jacek Parszuto uczestniczył w szkoleniu dla inspektorów pracy, podczas którego omówił zakres współpracy pomiędzy OIP i WOMP oraz podkreślił cenną pomoc inspektorów pracy w zakresie informowania WOMP o dostrzeżonych podczas kontroli naruszeniach.
- Na zaproszenie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku, Jego Ekscelencja **Ksiądz Arcybiskup Tadeusz Gocłowski** w dniu 19.12.2008r. wziął udział w spotkaniu opłatkowym dla pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, podczas którego wygłosił okolicznościowe słowo.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w powyższym zakresie w 2008 roku związana była konsekwencją zadań wynikających z członkostwa Polski w UE i organizacjach międzynarodowych zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Współpraca PIP polegała na udzielaniu informacji urzędом państw członkowskich Unii Europejskiej, odpowiedzialnym za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na ich terytorium, na określony czas. Również w ramach współpracy przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zdobywali specjalistyczną wiedzę dzięki uczestnictwu w tematycznych dyskusjach i konferencjach, targach poświęconych problematyce szeroko rozumianej ochrony pracy. Należy podkreślić w tym miejscu funkcję promocyjną Państwowej Inspekcji Pracy, dobrych praktyk i przestrzegania prawa pracy.

Przykłady współpracy:

1. Okręgowy Inspektorat Pracy - poprzez Główny Inspektorat Pracy jako instytucję łącznikową - współpracował z urzędami (w tym inspekcjami pracy w UE lub spoza UE) w zakresie wymiany informacji w związku z działaniami kontrolno-nadzorczymi. Informacje o prowadzonych czynnościach kontrolnych i stwierdzonych nieprawidłowościach zostały przekazane – za pośrednictwem GIP – na wniosek m.in.: Ambasady Indii, Konsula RP w Barcelonie, Głównego Urzędu Celnego w Singen, holenderskiego Ministerstwa Spraw Socjalnych i Zatrudnienia, a także inspekcji belgijskiej, duńskiej, niemieckiej, greckiej i hiszpańskiej.
2. Udział w międzynarodowych konferencjach, seminariach, targach
 - W dniach 15 - 18 października 2008 r., pod honorowym patronatem m. in. Głównego Inspektora Pracy Tadeusza Zająca, w Świnoujściu odbyła się VII Międzynarodowa Konferencja „Ochrona człowieka w morskim środowisku pracy” zorganizowana przez Akademię Morską w Szczecinie przy współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Szczecinie. W konferencji, ze strony Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział Okręgowy Inspektor Pracy w Szczecinie Władysław Karwowski oraz Bernard Dąbrowski, przedstawiciel Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej przy OIP Gdańsk, który wygłosił referat zawierający krytyczną ocenę krajowych regulacji prawnych dotyczących żeglugi morskiej.
 - W dniach 25 – 27 czerwca 2008 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku uczestniczył w 10. Bałtyckich Targach Militarnych BALT-MILITARY-EXPO. Na targach ok. 120 wystawców z 11 krajów zaprezentowało najnowszej generacji uzbrojenie, sprzęt oraz wyposażenie. Bałtyckim Targom Militarnym towarzyszyły 10. Targi Ratownictwa, Bezpieczeństwa, Ochrony Osób i Obiektów SAFETY. Na stoisku OIP Gdańsk każdy z wystawców oraz gości Targów mógł uzyskać porady z zakresu prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy oraz otrzymać ulotki wydane nakładem PIP. Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy uczestniczył w konferencji „Modernizacja i rozwój Marynarki Wojennej RP”.
3. Współpraca regionalna – LITWA
 - Delegacja Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w dniach 10-13 czerwca 2008 r. przebywała z wizytą studyjną w Kłajpedzie. Celem wizyty było zapoznanie się z prawnymi podstawami działań nadzorczych nad przestrzeganiem prawa pracy, w tym przepisów

bezpieczeństwa i higieny pracy w stoczniach i portach, a także wymiana doświadczeń związanych z badaniem wypadków przy pracy w przemyśle morskim i stoczniowym. Okręg Kłajpeda, ze względu na swój „morski” charakter była szczególnie interesującym regionem dla delegacji z Gdańska. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku spotkali się Okręgowym Inspektorem Pracy w Kłajpedzie. Przedstawiciele PIP zapoznano z doświadczeniami litewskiej inspekcji pracy, jej prawnym usytuowaniem, strukturą, zadaniami i uprawnieniami, a także z trybem prowadzenia przez inspektorów pracy kontroli i ich dokumentowaniem. Omówiono również współpracę ze związkami zawodowymi i innymi partnerami społecznymi. Po zaprezentowaniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kłajpedzie inspektorzy przy wzięli udział w wizycie w stoczni AB „Baltija”, gdzie zwiedzili stanowiska pracy przy budowie elementów (sekcji) statku. Odwiedzili również przedsiębiorstwa AB KLASCO oraz AB BEGA zajmujące się przeładunkami w porcie. Przekazane informacje przybliżyły strukturę portu, potencjał przeładunkowy oraz zagrożenia związane z przeładunkami. W porcie Kłajpeda delegacja zwiedziła również przedsiębiorstwo AB Klaipedos nafta zajmującej się m.in.: przetwarzaniem ropy naftowej. W trakcie zwiedzania zapoznawano ich z organizacją zakładowego nadzoru nad bezpieczeństwem pracy na poszczególnych jednostkach.

Wnioski

Z uwagi na morski charakter regionu pomorskiego i funkcjonowanie nie na terenie okręgu gdańskiego Krajowej Sekcji Gospodarki Morskiej należy zintensyfikować współpracę z inspekcjami pracy państw nadmorskich. Współpraca międzynarodowa jest dobrze wykorzystaną okazją do wymiany poglądów na temat działalności kontrolnej i doświadczeń związanych ze specyfiką nadzoru nad warunkami pracy w zakładach.

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, w tym zapobiegających łamaniu przepisów w przyszłości. Kierownictwo Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku systematycznie prowadziło analizę dokumentacji pokontrolnych, w tym ocenę stosowanych środków prawnych.

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”).

Przeprowadzono również kontrole z tematów wcześniej nieplanowanych, których potrzeba realizacji powstała w ciągu roku sprawozdawczego. Do takich należały np. kontrole w agencjach ochrony mienia.

W 2008 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.

Szkolenia prowadzone były często we współpracy z innymi instytucjami i organami np. z przedstawicielami Urzędu Dozoru Technicznego w Gdańsku czy Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Gdańsku.

Zawodowe umiejętności inspektorów pracy i innych pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, rozwijane były także przez ich udział w licznych szkoleniach organizowanych przez Główny Inspektorat Pracy oraz Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu.

W 2008 r. inspektorzy pracy podnosili posiadane kwalifikacje i zdobywali nowe uprawnienia. Dwie osoby uzyskały tytuł **specjalisty**. Jedna - w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń, druga - bezpieczeństwa pracy przy maszynach i urządzeniach technicznych - wymagania minimalne.

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. Uaktualniało bazę danych, dotyczącą wyników pomiarów i badań środowiska pracy w zakładach.

Inspektorzy pracy brali udział w wielu **seminariach, konferencjach i sympozjach** między innymi w:

- IV Krajowej Konferencji Pielęgniarek Medycyny Pracy pt. „Współczesne wyzwania pielęgniarstwa ochrony zdrowia pracujących” w Sopocie;

- XII Konferencji Naukowo –Technicznej „Bezpieczeństwo Morskie i Ochrona Naturalnego Środowiska Morskiego” w Koszalinie;
- Konferencji pt. „Osoba niepełnosprawna na rynku pracy” w Gdańsku;
- VII Międzynarodowej Konferencji pt. „Ochrona człowieka w morskim środowisku pracy” w Świnoujściu.

W ramach działalności bieżącej, w OIP Gdańsk wydawano okresowe **informacje prawne i techniczne** oraz gromadzono Polskie Normy i orzecznictwo Sądu Najwyższego. Materiały te są powszechnie dostępne dla inspektorów pracy na serwerach OIP oraz wszystkich oddziałów.

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 2008 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku ocenie funkcjonowania regulacji prawnych w zakresie ochrony pracy na bazie uwag i spostrzeżeń inspektorów pracy poczynionych w trakcie przeprowadzanych kontroli zwrócono uwagę na to, iż aktualnymi pozostają uwagi z roku 2007, w części przepisów Kodeksu pracy, które nie zostały znowelizowane. Ponadto wątpliwości nasuwają się w odniesieniu do:

I. KODEKS PRACY

1. Dział II - Stosunek pracy, z uwzględnieniem przepisów w zakresie telepracy.

Realizacją obowiązków wynikających z art. 29 k.p. jest opracowywanie przez pracodawców jednej informacji dla wszystkich pracowników, bywa też tak, że podają w niej wszystkie możliwe systemy czasu pracy, okresy rozliczeniowe, okresy wypowiedzenia umowy itd. Zapis mówiący o poinformowaniu pracownika o urlopie wypoczynkowym jest niekonkretny – brak jest doprecyzowania, czy chodzi o prawo, wymiar czy termin urlopu.

W **art. 29 §2** znajduje się zapis dotyczący zawarcia umowy o pracę, w którym określono powinność zawarcia umowy na piśmie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Zapis taki sprzyja zatrudnieniu „na czarno”, ponieważ kontrolowany pracodawca zawsze może oświadczyć kontrolującemu, że pracownik rozpoczął pracę i pracodawca ma czas do końca dnia pracy na sporządzenie umowy. Warto by więc przesunąć ten obowiązek na wcześniejszy czas - przed przystąpieniem do pracy.

Telepraca

Problemy mogą wynikać na przykład z konieczności zapewnienia telepracownikom bezpiecznych warunków pracy czy kontroli czasu pracy telepracownika.

Taką uciążliwością jest niewątpliwie to, że pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy. Wykonujący pracę w domu musimy się liczyć z możliwością przeprowadzenia takiej kontroli: w zakresie wykonywania pracy, w celu instalacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego przez pracodawcę sprzętu oraz w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Biorąc pod uwagę, że kontrola ma miejsce w domu telepracownika, pracodawca ma obowiązek dostosowania sposobu jej przeprowadzenia do tych specyficznych warunków. Kontrola taka odbywa się za zgodą pracownika. Musi on jej udzielić na piśmie, ew. telefonicznie lub drogą elektroniczną. Pracodawca nie ma więc prawa skontrolować telepracownika w domu bez uprzedzenia.

A jak będzie w razie wypadku telepracownika w domu. Pracownik o wypadku powinien powiadomić pracodawcę niezwłocznie. Wówczas do jego obowiązków należy zabezpieczenie miejsca zdarzenia i powołanie zespołu powypadkowego do oceny jego przyczyn i okoliczności. Pracodawca może (art.67¹⁴ § 2 Kp) przyjść do telepracownika tylko wtedy, gdy ten zgodzi się na taką wizytę na piśmie lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Ten przepis może doprowadzić do absurdalnych sytuacji. W skrajnych przypadkach może dojść do tego, że uraz będzie na tyle duży, iż pracownik nie będzie mógł wyrazić pisemnej zgody na wejście do domu, a pracodawca nie będzie chciał złamać przepisów. Efekt będzie taki, że nie powstanie protokół powypadkowy, a telepracownik nie

dostanie odszkodowania z ZUS. Przepisy Kodeksu pracy nie rozstrzygają takiej sytuacji, która może wystąpić, co jest ewidentną luką w tej nowej regulacji prawnej odnoszącej się do telepracy.

2. Dział III - Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Art. 91 kp. – brak możliwości potrącenia innych należności pieniężnych, powyżej wysokości minimalnego wynagrodzenia lub 80% tego wynagrodzenia, za zgodą pracownika. Obserwuje się przypadki, w szczególności dotyczące spłaty zadłużenia przez pracownika, przy jego woli przekazywania wynagrodzenia na pokrycie zadłużenia bezpośrednio przez pracodawcę. Obecnie przepisy blokują możliwość swobodnego dysponowania przez pracownika należnym wynagrodzeniem, na rzecz innego podmiotu, a za pośrednictwem pracodawcy.

Przepisy Kodeksu pracy, w zapisach dotyczącej szczególnej ochrony wynagrodzenia, a tym samym ograniczeń co do możliwości dokonywania potrąceń w ramach prowadzonego postępowania egzekucyjnego, nie reguluje kwestii potrąceń ze świadczeń wypłacanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Możliwość dokonania potrąceń z innych niż wynagrodzenie należności ze stosunku pracy wynika wyraźnie z zapisów art. 881 Kodeksu postępowania cywilnego, lecz Kodeks pracy tych innych świadczeń nie precyzuje.

3. Dział VI – Czas pracy w szczególności przepisy dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych, oraz zakazu pracy w święta pracownikom placówek handlowych.

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 dotyczy zmiany przepisów, wprowadzającej w art. 151^{9a} k.p. zakaz pracy w placówkach handlowych w święta. W kodeksie pracy nie znajduje się definicja placówek handlowych, a tym samym nie istnieje ustawowa 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.

Redakcja nowego przepisu wprowadza zakaz pracy w placówce, a więc wszelkiej pracy świadczonej na podstawie stosunku pracy niezależnie od jej rodzaju. Dotyczy więc nie tylko pracy handlowca zatrudnionego bezpośrednio przy sprzedaży, ale również innych służb. Istotnym dla zakazu pracy jest fakt, iż jest ona świadczona w placówce handlowej.

Na gruncie takiej redakcji przepisów art. 151^{9a} kp niedopuszczalnym jest stosowanie jakichkolwiek wyjątków, 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, kwiaciarni czy cukierni, jak również ogrodniczych. Pracodawcy stosują szereg działań w celu obejścia przepisów np. pieczenie pieczywa jako działalność usługowa itp.

Kodeks pracy w zapisach dotyczących systemów i rozkładów czasu pracy nie zawiera regulacji dotyczącej ruchomego czasu pracy, który faktycznie jest przez pracodawców

stosowany. Z chwilą kodeksowego zdefiniowania doby pracowniczej pojawiły się w tej materii wątpliwości:

- Czy pracodawca może zastosować tzw. ruchomy czas pracy i zapisać w regulaminie pracy, że pracownicy zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy mogą rozpoczynać pracę np. w godzinach 7⁰⁰ – 10⁰⁰ i pracować przez kolejne 8 godzin?
- Czy takie działanie nie spowoduje przekroczenia doby pracowniczej i w konsekwencji pracy w godzinach nadliczbowych?

W związku z tymi wątpliwościami wskazane byłoby wprowadzenie do Kodeksu pracy pojęcia ruchomego czasu pracy, oczywiście z odpowiednimi unormowaniami.

II. INNE USTAWY

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879 ze zm.)

W trakcie realizacji kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców zaobserwowano następujące problemy związane z funkcjonowaniem przepisów ustawy.

- Brak korelacji ustawy o czasie pracy kierowców z rozp. WE 561/2006. W art. 7 ustawy o czasie pracy kierowców w funkcjonuje zapis, że do czasu pracy kierowcy nie wlicza się dobowego nieprzerwanego odpoczynku. Natomiast rozp. WE 561/2006 w art. 4g) przewiduje możliwość dzielenia dziennego odpoczynku na 2 części, z których jedna musi nieprzerwanie trwać co najmniej 3 godziny, a druga co najmniej 9 godzin;
- W art. 11 ust. 2a ustawy o czasie pracy kierowców zniesiono obowiązek ustalania rozkładów czasu pracy dla kierowców wykonujących przewozy rzeczy. Ustawodawca nie zastrzegł, że zwolnienie dotyczy wyłącznie zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy, czyli przez 8 h na dobę i średnio 40 h na tydzień. Powyższe powoduje, że pracodawcy niezależnie od stosowanych systemów czasu pracy nie opracowują w ogóle harmonogramów czasu pracy. Taka praktyka uniemożliwia zarówno pracodawcy, jak i inspektorowi pracy – dokonania prawidłowego rozliczenia czasu pracy dla kierowców zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy.
- Wysoki stopień komplikacji obowiązujących przepisów w zakresie czasu pracy kierowców, co prowadzi do niezrozumienia i braku znajomości przepisów prawa o czasie pracy kierowców wśród pracodawców oraz personelu zakładu pracy zajmującego się planowaniem i rozliczaniem czasu pracy kierowców, jak np. trudności ze zrozumieniem różnicy pomiędzy gotowością do pracy wynikającą z art. 6 ust. 1 ustawy oraz okresem pozostawania do dyspozycji, o którym mowa w art. 10 ust. 1 ww. ustawy;
- Błędne prowadzenie dokumentacji czasu pracy, wynikające z braku wiedzy lub też konieczności olbrzymiego nakładu pracy do poprawnego ewidencjonowania wszystkich aktywności kierowcy (czas jazdy, inna praca, różne rodzaje dyżuru: gotowość do wykonywania pracy, dyspozycja, obowiązkowe przerwy w prowadzeniu pojazdu, czas nieprzeznaczony na kierowanie pojazdem – gdy pojazd jest prowadzony przez co najmniej 2 kierowców). Powyższe powoduje, że pracodawcy bądź ewidencjonują jako „czas pracy” sam okres prowadzenia pojazdu, bądź dla uproszczenia jako czas pracy rozliczają cały czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy w danym dniu (nie odejmując dyżurów), co prowadzi do wykazywania w dokumentach przekroczeń dopuszczalnych limitów czasu pracy.

Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) w zakresie czasu pracy pracowników medycznych.

Niestety opiniowana ustawa nie daje odpowiedzi na pytania:

- w jaki sposób wynagradza się lekarza, który nie wypracowuje w okresie rozliczeniowym nominalnego czasu pracy a ma zlecony dyżur medyczny?
- czy pracownicy zatrudnieni w warunkach szkodliwych np. w radiologii mogą mieć zlecane dyżury medyczne?
- w jaki sposób należy rozliczać czas tzw. przekazania dyżurów w przypadku gdy lekarz pracuje 7 godzin i 35 minut i dopełnia dyżur do 24 godzin?

III. INNE AKTY PODDANE OCENIE

1. Przepisy dotyczące kontroli legalności zatrudnienia

Podsumowując nasze działania z zakresu kontroli legalności zatrudnienia sprawozdanie stwierdzić należy, że do zwiększenia skuteczności działań kontrolnych konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych tak w przepisach kodeksu pracy jak i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- Przepis **art. 29 § 3 kodeksu pracy** nakłada na pracodawcę obowiązek potwierdzenia pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy o pracę, co w praktyce powoduje „bezkarność” pracodawców, którzy po ustaleniu z pracownikiem zgodnie oświadczają, że umowę zawarto „w dniu dzisiejszym, jest ona w przygotowaniu, pracownik otrzyma ją pod koniec dnia pracy”. Wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy znacznie poprawiło by tak przestrzeganie tego obowiązku jak i ułatwiło by skuteczną kontrolę tego zjawiska.
- Przepis **art. 36 ust. 7 oraz art. 74 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** nakładają obowiązek poinformowania Powiatowego Urzędu Pracy tak przez pracodawcę jak i przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia lub innej działalności zarobkowej. W ocenie kontrolujących nic nie stoi na przeszkodzie aby obowiązek ten spoczywał tylko na jednej ze stron, istotne jest aby informacja ta dotarła do Powiatowego Urzędu Pracy.
- Przepis **art. 36 ust. 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. 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.

Na uwagę zasługuje również konieczność zmian **przepisów określających odpowiedzialność wykroczeniową** za naruszenie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia..., gdzie przykładowo za nieopłacenie składki na Fundusz Pracy (często w niewielkich kwotach rzędu kilkudziesięciu lub kilkuset złotych) inspektor pracy powinien skierować wniosek o ukaranie do Sądu Grodzkiego, podczas gdy w związku np. z nie wypłaceniem wynagrodzenia za pracę często w znacznie wyższych kwotach możliwe jest stosowanie postępowania mandatowego. Kłóci się to z zasadą ekonomii procesowej, w postępowanie sądowe zaangażowane jest wiele osób, jest to proces długotrwały, często kończący się nałożeniem kary znacznie odbiegającej od kwoty 3000 zł, określonej w przedmiotowej ustawie.

XIII. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

STAN WARUNKÓW PRACY I PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM W 2008 ROKU

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku obejmuje w ramach terytorialnej właściwości województwo pomorskie. W strukturze OIP w Gdańsku działa m.in. 5 oddziałów: w Starogardzie Gdańskim, Wejherowie, Gdyni, Malborku i w Słupsku, Sekcja Analiz i Informatyki, Sekcja Prawna, Sekcja Prewencji i Promocji, Sekcja Badań Środowiska Pracy oraz Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej, która w swojej działalności koncentruje się zwłaszcza na nadzorowaniu przestrzegania prawa pracy w zakładach gospodarki morskiej.

Warunki pracy na terenie OIP Gdańsk

Zagrożenia zawodowe w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku mają związek m.in. ze strukturą tych przedsiębiorstw. Spośród ponad 210 tysięcy podmiotów funkcjonujących w województwie pomorskim, w których pracuje ponad 820 tysięcy osób, największą grupę, bo aż 24% stanowią zakłady zajmujące się handlem i usługami naprawczymi. W dalszej kolejności można wymienić zakłady związane z budownictwem, z przetwórstwem przemysłowym oraz zakłady skupione wokół gospodarki morskiej.

Do zagrożeń zawodowych dominujących na naszym terenie można zaliczyć przede wszystkim zagrożenia upadkiem osób z wysokości. Poszkodowani wskutek działania tego zagrożenia to ponad 6 % wszystkich poszkodowanych. Pozostałe zagrożenia zawodowe to zagrożenia:

- uderzeniem poszkodowanego przez spadający z góry element bądź przedmiot,
- utratą kontroli nad maszyną,
- zagrożenia związane z obsługą pojazdów i środków transportu,
- hałasem i drganiami mechanicznymi,
- czynnikami chemicznymi i czynnikami chemicznymi o działaniu rakotwórczym i mutagennym, np. styrenem.

Szczególnie te dwa ostatnie czynniki są trudne do jednoznacznego oszacowania, gdyż inspektorzy pracy wielokrotnie w trakcie czynności kontrolnych ujawniają brak aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy. Regulacja takich nieprawidłowości w 2008 r. stanowiła treść 316 wydanych przez inspektorów pracy decyzji.

W okręgu gdańskim występują także zagrożenia zawodowe charakterystyczne tylko dla gospodarki morskiej, takie jak np. związane z pracami przeładunkowymi i transportowymi w portach morskich), czy też te związane z pracą nurków (praca pod wodą na różnych głębokościach).

Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przemysłowych, w budownictwie, w transporcie oraz w stocznich zarówno tych budujących i remontujących duże jednostki, np. statki pełnomorskie, jak i budujących jachty oraz łodzie. Największy odsetek poszkodowanych stanowią poszkodowani w wypadkach związanych z wykonywaniem prac na wysokości, w szczególności zaś poszkodowani w wypadkach związanych z wykorzystywaniem i eksploatacją rusztowań. Problem ten nie dotyczy tylko zakładów budowlanych, ale także mniejszych podmiotów stoczniowych – produkujących

kadłuby, sekcje okrętowe czy nadbudówki do dalszego montażu w dużych stoczniach. Z tą ostatnią branżą, w praktyce, związana jest znaczna część pozostałych zagrożeń zawodowych.

Jednym z kryteriów oceny występujących zagrożeń zawodowych mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W **wypadkach przy pracy** /wg danych Urzędu Statystycznego/ w 2008r. nastąpił wzrost o około 4%. Dominują tu zakłady sekcji budownictwa, przetwórstwa przemysłowego, gospodarki morskiej oraz transportu.

W zarejestrowanych wypadkach 26 osób poniosło śmierć, a 67 odniosło ciężkie obrażenia, zaś w 2007r. były to odpowiednio 41 osoby zmarłe i 69 – poszkodowane ciężko (tu wystąpiła tendencja spadkowa). Natomiast dane OIP w Gdańsku, wynikające z liczby zbadanych wypadków śmiertelnych mogą prowadzić do odmiennych wniosków. W 2009r. przewidujemy weryfikację tych różnic.

W ilości rejestrowanych (106) **chorób zawodowych** obserwowana jest tendencja spadkowa (spadek o 18,5%). Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najczęściej było: uszkodzeń słuchu, chorób narządu głosu, chorób zakaźnych i inwazyjnych. Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych np. w przetwórstwie przemysłowym, edukacji, ochronie zdrowia i rolnictwie.

Zastosowane środki prawne i efekty działań PIP w 2008r.

Ilość i jakość zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych jest w dużej mierze odzwierciedleniem stanu praworządności w zakładach pracy.

Działania inspektorów pracy OIP w Gdańsku w sposób istotny przyczyniły się do poprawy tego stanu poprzez wymuszenie na pracodawcach określonych zachowań wskutek skierowanych do nich w 2008 roku środków prawnych:

22.385 wniosków zawartych w 3.799 wystąpieniach,

23.112 zarządzeń nakazowych.

Do lutego 2009r. pracodawcy zrealizowali już 74% decyzji nakazowych wydanych na piśmie, oraz 73% wniosków z wystąpień inspektorów pracy.

Ww. środki prawne wydano wskutek **5038 kontroli** ponad 4 tysięcy pracodawców i innych podmiotów, nie będących pracodawcami.

W 2008r. inspektorzy pracy nałożyli **1429 mandatów** na łączną kwotę 1.802.900 zł, skierowali **259 wniosków do sądu o ukaranie** osób odpowiedzialnych za wykroczenia oraz zastosowali **426 środków wychowawczych**. Ponadto w **89** przypadkach złożyli **zawiadomienia do prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

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 1785 decyzji dotyczących przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- nie dokonują oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. W tej materii inspektorzy wydali 1098 decyzji dotyczących aż ponad 8,5 tysięcy pracowników,

- nie przeprowadzają profilaktycznych badań lekarskich. Tej materii dotyczyło 901 decyzji nakazowych inspektorów pracy.

Obserwacje pomorskich inspektorów pracy wskazują na to, że pracodawcy 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 2008r. **1906 skarg pracowniczych**, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy /w 2007r. 1866 rozpatrzonych skarg/,
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów pracy kwoty ponad **7,6 mln zł**, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne i zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2007r. – ponad 4,3 mln zł/,
- udzielenie **117.883 porad** prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych, w zakresie profilaktyki i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości / w 2007. – 127.156 /,
- działania inspektorów pracy /poprzez wystąpienia inspektorów pracy i pozwy do sądu/ spowodowały, że **1043** osób zatrudnionych dotychczas na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub bez umowy uzyskało status pracownika,
- a 98 pracowników, na wniosek inspektora pracy, otrzymało świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Poprawa stanu bhp

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła do poprawy stanu bhp, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- wyeliminowanie zagrożeń w stosunku do 867 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych, poprzez skierowanie ich do innych prac /w 2007r. – odnośnie 1158 pracowników/;
- wyeliminowanie bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia 2707 pracowników, w stosunku do których inspektorzy pracy wstrzymali nakazami wykonywanie prac /w 2007r. - odnośnie 2723 pracowników/,
- poprawie warunków pracy ok. 180 tys. pracownikom w drodze innych nakazów ,
- uregulowanie decyzjami i wnioskami sprawy oceny ryzyka zawodowego 22 tysięcy pracowników /w 2007r. – 30 tysięcy pracowników /,
- wyeliminowanie w 2008r. nieprawidłowości dotyczących nowo budowanych obiektów. Inspektorzy pracy wnieśli 22 /w 2007r. - 23/ sprzeciwów oraz 147 /w 2007r.-97/ 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.:
 - a. poprawa stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy /poprawa warunków pracy dla około 380 pracowników.

- b. zapewnienie w pomieszczeniach pracy właściwej wentylacji, ogrzewania i oświetlenia /poprawa warunków pracy dla około 310 pracowników.
 - c. poprawa organizacji procesów technologicznych /poprawa warunków pracy dla około 20 pracowników.
 - d. wyposażenie maszyn i urządzeń w osłony i zabezpieczenia oraz poprawa ich stanu technicznego /poprawa warunków pracy dla około 205 pracowników.
 - e. poprawa stanu urządzeń i instalacji elektroenergetycznych /poprawa warunków pracy dla około 99 pracowników.
 - f. zorganizowanie we właściwy sposób zaplecza higieniczno - sanitarnego /poprawa warunków dla około 155 pracowników
- Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2008r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli **126** kontroli, w wyniku których spowodowali **zlikwidowanie zagrożeń publicznych**, które miały najczęściej związek z prowadzonymi robotami budowlanymi.

Efekty w zakresie działalności promocyjnej i prewencyjnej

Rok 2008r. był również znamieny pod względem wzmożonej działalności promocyjnej i prewencyjnej, w szczególności w branżach o największym nasileniu zagrożeń, tj. w rolnictwie i budownictwie. Realizowano m.in.:

- działania wspomagające kontrole z zakresu przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy – **spełnianie wymagań minimalnych**,
- program informacyjno – edukacyjny „**Młodzi pracownicy 2008**”,
- kampanię informacyjno-promocyjną „**Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym**”,
- kampanię informacyjno-kontrolną „**Mniej dźwigaj 2008**” – w budownictwie i handlu,
- kampanię informacyjno-promocyjną „**Ocena ryzyka zawodowego**”,
- program prewencyjno-promocyjny **w budownictwie**,
- program prewencyjny „**Przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy**”,
- program prewencyjny „**Przestrzeganie prawa pracy w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracujących)**”.

Z powodzeniem zorganizowane zostały konkursy, takie jak:

- „**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**” – promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń; W podsumowaniu konkursu uczestniczył osobiście Główny Inspektor Pracy Pan Tadeusz Zając.
- konkurs **dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle** - organizowany wspólnie z cechami rzemiosł,
- konkursy **z zakresu bhp dla dzieci wiejskich**,
- „**Bezpieczne gospodarstwo rolne**” - organizowany wspólnie z KRUS i ANR, którego celem jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych.

Do najważniejszych efektów działalności prewencyjnej należało między innymi:

- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym

- działania prewencyjno-informacyjne dla sektora budownictwa
- działalność szkoleniowa skierowana do partnerów społecznych.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, radia i telewizji. Przykładowo, w 2008 r. problematyka związana z przestrzeganiem przepisów bhp i wypadków przy pracy pojawiła się w 8 artykułach, 6 artykułów dotyczyło naruszania prawa w stosunkach pracy, a 9 – działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Przedstawiciele OIP Gdańsk uczestniczyli w 6 audycjach radiowych i 7 programach telewizyjnych. W mediach pojawiło się 11 wywiadów z kierownictwem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, a także 2 wywiady (w prasie i telewizji lokalnej) z kierownictwem Głównego Inspektoratu Pracy.

W 2008 roku Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował 5 konferencji prasowych.

Okręgowy Inspektorat Pracy uczestniczy corocznie w imprezach wystawienniczych. Imprezy te są dobrym przykładem skutecznego współdziałania pracodawców, organizacji i urzędów na rzecz lokalnej społeczności i służą szerzeniu kultury pracy w naszym regionie. Dają także obraz stanu wiedzy pracowników jak i pracodawców na temat prawnej ochrony pracy. W 2008 r. Okręgowy Inspektorat Pracy swoją obecność zaznaczył na targach organizowanych przez Międzynarodowe Targi Gdańskie tj.:

- XI Targach Piekarstwa i Cukiernictwa BALTPIEK,
- XI Targach Mleczarstwa i Łodziarstwa MLECZNA REWIA,
- X Bałtyckich Targach Militarnych BALT MILITARY EXPO.

Istotny dla popularyzacji prawa pracy był również udział przedstawicieli OIP Gdańsk w targach pracy organizowanych przez **Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni**. Ponadto w 2008 roku Okręgowy Inspektorat Pracy włączył się w organizowane po raz pierwszy Targi Możliwości Osób Niepełnosprawnych organizowane przez Pomorski Urząd Wojewódzki i POPON.

Prewencja i promocja w rolnictwie indywidualnym

Oceniając działania zrealizowane w rolnictwie indywidualnym w roku 2008, można śmiało powiedzieć o udanej kampanii na rzecz poprawy bezpieczeństwa w rolnictwie. Działalność ta prowadzona była m.in. poprzez:

- zorganizowanie spotkań z uczniami szkół średnich o profilu rolniczym /w 2008r. – 7 spotkań z 500 uczniami/,
- 11 prelekcji dla rolników i sołtysów – łącznie dla 257 osób,
- wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych podczas prac żniwno-omłotowych oraz innych prac sezonowych w rolnictwie /w 2008r. – wizytacje 372 gospodarstw, w tym 172 prac żniwnych i omłotowych/,
- prowadzenie punktów informacyjnych w czasie targów rolnych i dożynek (w Starym Polu, w Lubaniu).
- współpracę z ANR Oddziałem w Gdańsku, Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego, Oddziałami KRUS, Komendami Powiatowymi Państwowej Straży Pożarnej, władzami samorządowymi, szkołami, gminnymi ośrodkami kultury oraz z Regionalnym Centrum Doradztwa, Rozwoju Rolnictwa i Obszarów Wiejskich w Starym Polu, organizatorem Żuławskich Targów Rolnych oraz konferencji o tematyce rolniczej.

Państwowa Inspekcja Pracy włącza się w organizację wielu przedsięwzięć, corocznie uczestniczy w Żuławskich Targach Rolnych, a także Targach Rolno - Przemysłowych w Lubaniu.

Rok 2008 był bardzo owocny, jeśli chodzi o działalność prewencyjną w rolnictwie. Wyrazem tej działalności był np. współdziałanie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przy organizowaniu bardzo wielu konkursów i olimpiad dla środowiska wiejskiego.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz z innymi instytucjami

W 2008r. współpraca z innymi organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy dotyczyła przede wszystkim: Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Państwowej Straży Pożarnej, Policji, Prokuratury, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Wyższego Urzędu Górniczego /Oddziału w Poznaniu/, Inspekcji Ochrony Środowiska, Oddziału ZUS w Gdańsku, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy oraz Morskiego Oddziału Straży Granicznej.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i instytucjami miało miejsce **1353** 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 zakładach budowlanych,
- 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/.

W dniu 5 grudnia 2008r. kmdr SG Piotr Stocki - Komendant Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku im. płk. Karola Bacza i Mieczysław Szczepański - Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku podpisali porozumienie w sprawie współpracy Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy na terenie województwa pomorskiego.

Zakres współdziałania będzie obejmował w szczególności:

- organizowanie i przeprowadzanie kontroli legalności zatrudnienia i pobytu cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego,
- przekazywanie informacji dotyczących m.in. cudzoziemców zatrudnionych niezgodnie z przepisami,
- prowadzenie wspólnych szkoleń doskonalących.

Podkreślić należy, że współpraca OIP w Gdańsku z innymi organami i instytucjami realizowana była w ramach Pomorskiej Rady Ochrony Pracy.

SYTUACJA W GOSPODARCE MORSKIEJ

1. Budowa i remonty statków.

W roku 2008 w **Stoczni Gdynia S.A.** w dalszym ciągu produkcja statków generowała straty, wynikające jeszcze z wcześniej zawartych kontraktów. Produkcja i praca w stoczni w całym roku charakteryzowała się brakiem pewności co do przyszłości zakładu związanej z oczekiwaniem na decyzje Unii Europejskiej podjęte po konsultacjach z Rządem RP. Wypłacane były bieżące wynagrodzenia za pracę, jednakże zakład nadal posiada wielomilionowe zadłużenia w różnych instytucjach. Końcówka roku zaowocowała decyzją UE o sprzedaży majątku stoczni i, powstałej w wyniku konsultacji ze związkami zawodowymi, „specustawy stoczniowej”, w wyniku postanowień której stocznia po 31 maja 2009 r. przestaje istnieć

Stocznia Gdańsk SA, po wyjściu z zależności kapitałowej od Stoczni Gdynia SA, została sprywatyzowana poprzez sprzedaż pakietu kontrolnego akcji inwestorowi ukraińskiemu. Stanu finansów tej stoczni, opierając się na doniesieniach prasowych, nie można jednak określić jako dobry, zwłaszcza mając na uwadze trwający kryzys.

W związku z wyżej przedstawionym stanem pozostają w dużych stoczniach nakłady na bezpieczeństwo pracy i tylko zwolnieniu tempa produkcji i wysiłkowi służb bezpieczeństwa i higieny pracy zawdzięczać można, że nie odnotowano wzrostu wypadków przy pracy w tych zakładach.

Odmienne należy określić sytuację finansową i produkcyjną **Stoczni Północnej SA** w Gdańsku, wchodzącej w skład grupy kapitałowej Gdańskiej Stoczni „REMONTOWA” SA. W każdym prawie aspekcie widać pozytywne działania kierownictwa stoczni, dzięki czemu przeprowadzono szereg inwestycji, w tym podnoszących stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Zakład buduje statki małe do średnich, promy fiordowe, statki obsługi wież wiertniczych itp. Oprócz realizacji kontraktów, stocznia buduje statki „na sprzedaż”.

W stosunku do lat ubiegłych znacznie polepszyła się w tej stoczni działalność służby bhp. Produkcję okrętową kontynuowały małe zakłady, wykonujące głównie zamówienia stoczni niemieckich i skandynawskich, produkujące przede wszystkim kadłuby, sekcje okrętowe czy też nadbudówki do dalszego montażu i wyposażania w stoczniach kontrahentów. Należały do nich m.in., Stocznia „Wisła” S.A., „DAMEN” Spółka z o.o., „CRIST” Spółka z o.o. Przy tego rodzaju produkcji podstawowym zagrożeniem pozostawała praca na wysokości, w efekcie czego, właśnie przy pracach na wysokości stwierdzano najwięcej naruszeń przepisów.

Mniejsze podmioty realizujące produkcję głównie z wykorzystaniem podwykonawców, nie przestrzegały w 2008 r. zasad zapewnienia takiej koordynacji nadzoru prac, która zapewniałaby bezpieczeństwo pracownikom wszystkich pracodawców wykonujących w tym samym miejscu pracę.

Praca w normalnym trybie odbywała się natomiast w stoczniach remontowych, to jest głównie w Gdańskiej Stoczni „REMONTOWA” S.A., w Stoczni Remontowej „NAUTA” S.A. w Gdyni.

Z analizy statystycznej wypadków przy pracy, jakie zaistniały w stoczniach wynika, że ich ilość i ciężkość w poszczególnych zakładach na przestrzeni ostatnich trzech lat utrzymuje się prawie na niezmiennym poziomie. Ilość wypadków przypadających w stoczniach na tysiąc zatrudnionych pracowników jest dwu- do trzykrotnie wyższa, niż statystyczna średnia dla całej gospodarki. Zaobserwowano w tym roku spadek ilości wypadków lekkich, natomiast wskaźniki ciężkości pozostały na niezmiennym poziomie. Odnotowano także wypadki śmiertelne.

W największych stoczniach w obserwuje się nadal tendencję spadkową w ilości stwierdzanych chorób zawodowych.

2. Porty

Główne porty wybrzeża gdańskiego w roku 2008 zanotowały ogólny spadek tonażu przeładowanych towarów.

Zmniejszyły się globalnie przeładunki w porcie Gdańsk, co wynika z drastycznego spadku załadunków węgla energetycznego w Porcie Północnym, natomiast wzrosły przeładunki kontenerów.

Również w porcie Gdynia odnotowano spadek przeładunków węgla i koksu, przy czym odnotowano zmiany kierunku tych przeładunków, to znaczy, że wzrasta ilość węgla importowanego, natomiast stale spada masa węgla załadowywanego na statki. Odnotowano znowu wzrost przeładunków kontenerów.

Nadal największym problemem dla portów wybrzeża gdańskiego o podstawowym znaczeniu dla gospodarki, to jest Gdańsk i Gdyni jest brak odpowiedniej jakości dróg na południe, którymi mógłby odbywać się tranzyt towarów na kierunku północ - południe, od którego zależy aktywność tych portów w przyszłości. W 2008 r oddano już odcinek Estakady Kwiatkowskiego, łączący drogi portowe z obwodową Trójmiasta, a także oddano do użytku odcinek autostrady A-1 z Gdańska do Grudziądza, co budzi nadzieję na dalszą poprawę tej sytuacji.

Ilość i ciężkość wypadków przy pracy podczas przeładunku w portach morskich uległa zmniejszeniu.

Możliwość podniesienia stanu bezpieczeństwa pracy w portach morskich w największym stopniu leży po stronie szeroko rozumianego przygotowania pracowników do wykonywania pracy oraz egzekwowania należytnej organizacji stanowisk pracy.

Najczęściej naruszane przepisy i zasady bhp dotyczą obiektów i pomieszczeń pracy, transportu oraz magazynowania i składowania.

Nadal odnotowano problemy ze stosowaniem prawa pracy w zakresie czasu pracy, w szczególności w Bałtyckim Terminalu Kontenerowym w Gdyni. Ich skuteczne rozwiązanie wymaga zatrudnienia dodatkowej ilości pracowników.

3. Rybołówstwo morskie.

W roku 2008 inspektorzy pracy SKGM nie poddawali ocenie warunków pracy na statkach uprawiających połowy dalekomorskie, ponieważ praktycznie flota statków rybackich pod polską banderą nie istnieje.

Rybołówstwo bałtyckie, uprawiane na kutrach rybackich znajduje się natomiast w okresie niepewności co do jego funkcjonowania w warunkach przynależności Polski do Unii Europejskiej. Wraz z ograniczeniami, a okresowo zakazem połowu dorszy spadła rentowność prowadzonej działalności rybaków.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że rybacy nie inwestują w swe środki pracy, w tym w bezpieczeństwo i higienę pracy, utrzymując kutry w stanie zapewniającym minimum bezpieczeństwa żeglugi wymaganym przez administrację morską.

Sytuacja powyższa sprawiła, że kontrole pracodawców – armatorów kutrów rybackich w roku 2008 ograniczały się do rozpatrywania skarg pracowniczych.

4. Żegluga.

Istniejące jeszcze na terenie właściwości OIP Gdańsk przedsiębiorstwa żeglugowe posiadają pojedyncze statki pod polską banderą. Polską przynależność posiadają natomiast statki żeglugi przybrzeżnej, krajowej, osłoniętej i portowej. W trakcie kontroli tematycznych przeprowadzonych na tych jednostkach stwierdzano najczęściej

- 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.
- Nieutrzymanie w stanie pełnej sprawności technicznej lub czystości urządzeń pomiarowych wyposażenia siłowni okrętowych w tym manometrów ciśnieniowych.

Ocena warunków pracy i wnioski sformułowane w związku z realizacją tematów kontrolnych w 2008r.

Na podstawie kontroli pracodawców, które były prowadzone w ramach poszczególnych tematów z harmonogramu zadań kontrolnych w 2008r., opracowano w OIP w Gdańsku szereg wniosków w tym legislacyjnych, z których najciekawsze przedstawiono poniżej.

1/ SKARGI PRACOWNICZE

W ostatnich latach liczba napływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku utrzymują na porównywalnym poziomie. Tak jak i w poprzednich latach na dochodzenie swoich praw najczęściej decydują się byli pracownicy (stanowią oni ok. **45%** skarżących). Jest to zapewne związane z tym, iż w trakcie trwania stosunku pracy pracownicy obawiają się negatywnych konsekwencji, jakie może wywołać zgłoszenie do Inspekcji Pracy nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. Z danych statystycznych wynika, iż osoby takie na dochodzenie swoich roszczeń decydują się dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy - jedynie **26%** skarżących to osoby pozostające w stosunku pracy.

Należy zaznaczyć, nadal wpływa dość duża ilość skarg anonimowych, które stanowią 8% ogółu. Taka forma zgłaszania do Inspekcji Pracy łamania praw pracowniczych wynika z obawy pracowników przed utratą miejsca pracy. Najczęściej skargi dotyczą niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nieprzestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy oraz niezapewniania przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W dalszym ciągu najwięcej skarg dotyczy wynagrodzeń za pracę, które stanowią **36%** ogółu. W porównaniu do roku 2007 liczba skarg z tego zakresu wzrosła o **16%**. Z przeprowadzonych kontroli wynika, że aż **57%** złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń było zasadnych. Najczęściej skargi te dotyczą niewypłacania wynagrodzenia lub zaniżenia wysokości, a także nieterminowej wypłaty. Innym problemem jest także wypłacanie świadczeń na „czarno”, bez jakiegokolwiek ewidencji.

Bez wątpienia pracownicy posiadają coraz większą świadomość naruszanych przez pracodawcę praw. Naruszenia są efektem zarówno celowego działania podmiotu zatrudniającego, ale także słabej znajomości przepisów prawa pracy przez pracodawców lub podmioty zewnętrzne, świadczące usługi w zakresie kadrowo – płacowym. Analiza

powodów naruszeń przepisów prawa pracy wskazuje, iż w dalszym ciągu powodami tych naruszeń jest świadome ignorowanie przepisów lub nieznajomość przepisów prawa pracy, trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw oraz wysokie koszty związane z zatrudnianiem pracowników.

2/ WYKONYWANIE PRZEZ PRACODAWCÓW ORZECZEŃ SĄDÓW PRACY

W porównaniu do 2006 i 2007 r. znacznie spadła liczba sprawdzanych przez inspektorów pracy wyroków sądów pracy. Potwierdzeniem tego są informacje z sądów pracy województwa pomorskiego o znacznym zmniejszeniu liczby wnoszonych przez pracowników pozwów. Można przyjąć, iż oznacza to poprawę przestrzegania przepisów prawa przez kontrolowane podmioty, w szczególności w zakresie terminowości wypłacania świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy.

W sprawach będących przedmiotem kontroli nie stwierdzono też pozwów zbiorowych obejmujących więcej niż 3 pracowników ani przypadków, gdy orzeczeniem sądowym zasądzano świadczenia ze stosunku pracy za długie okresy pracy. W żadnym z przypadków stwierdzenia niewykonania orzeczenia, przyczyną niewykonania nie była zła sytuacja finansowa, co pozwala wnioskować, że okoliczności te wskazują na poprawę kondycji ekonomicznej kontrolowanych pracodawców.

Tylko w 2 przypadkach stwierdzono wykonanie wyroku w drodze egzekucji komorniczej, co świadczy, że w znaczącym zakresie orzeczenia sądowe wykonywane są przez pracodawców dobrowolnie.

Główną przyczyną niewykonywania orzeczeń sądów pracy jest brak środków finansowych. W sytuacji, gdy ta przyczyna odpada, wykonalność wyroków znacznie się poprawia.

3/ „PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY KIEROWCÓW”

W okresie od 01.01.2008r. do 31.12.2008r. w ramach realizacji tematu 22C, dotyczącego przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców, przeprowadzono 15 rekontroli u pracodawców, którzy w 2007r. byli już poddani szczegółowej kontroli tematycznej obejmującej zagadnienia czasu pracy kierowców (temat 22B).

Kontrole, które przeprowadzone zostały w 2008 roku w ramach realizacji tematu 22C, tj. w zakresie rekontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców, wykonane zostały w 14 zakładach pracy sektora prywatnego oraz w jednej instytucji państwowej – świadczącej usługi na rzecz społeczeństwa. W porównaniu do 2007r. ustalony w zakładach pracy stan faktyczny w zakresie problematyki czasu pracy kierowców przedstawiał się w sposób następujący:

- w dwóch zakładach pracy inspektorzy pracy stwierdzili całkowite wyeliminowanie nieprawidłowości z zakresu czasu pracy kierowców i nie kierowali do pracodawców środka prawnego w postaci wystąpienia,
- u czterech pracodawców nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców miały w zasadzie charakter porządkowy i nie stanowiły wykroczeń przeciwko prawom pracownika,
- w jednym zakładzie pracy stwierdzono zaistnienie naruszenia przepisów o czasie pracy kierowców, które stanowiły co prawda wykroczenia przeciwko prawom pracownika, ale w ocenie inspektora pracy przeprowadzającego kontrolę były to wykroczenia o niskiej społecznej szkodliwości czynu,

- ośmiu pracodawców w dalszym ciągu dopuszczało się wykroczeń przeciwko prawom pracownika, polegających na naruszaniu przepisów o czasie pracy kierowców; jednakże w większości przypadków zaobserwowano w stosunku do 2007 roku zmniejszenie rozmiaru występujących nieprawidłowości oraz spadek liczby pracowników w stosunku do których dopuszczono się wykroczeń przeciwko prawom pracownika; w zakładach pracy w których nie zaobserwowano żadnej poprawy w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców inspektorzy pracy podjęli zdecydowane działania karno-wykroczeniowe.

Zaobserwowane **główne przyczyny** stwierdzonych naruszeń przepisów, to w dalszym ciągu takie powody jak np.:

- dążenie pracodawców do minimalizacji kosztów związanych z prowadzeniem działalności,
- wysoki stopień komplikacji obowiązujących przepisów w zakresie czasu pracy kierowców, co prowadzi do niezrozumienia i braku znajomości przepisów prawa o czasie pracy kierowców wśród pracodawców (w trakcie rekontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom oraz służbom pracowniczym 65 porad prawnych, z których większość dotyczyła w dalszym ciągu problematyki czasu pracy kierowców).

Przeprowadzone kontrole wskazują na konieczność podejmowania działań mających na celu eliminowanie nieprawidłowości polegających na nieprzestrzeganiu przepisów o czasie pracy kierowców, poprzez nie tylko szeroko zakrojoną działalność kontrolną (która w 2009r. będzie realizowana przy okazji „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2009 – 2010”, zatwierdzonej przez Radę Ministrów), ale również przez wypracowanie jednolitej interpretacji przepisów o czasie pracy kierowców, z którą pracodawcy mieliby możliwość zapoznania się w ramach rozpowszechnionej przez Państwową Inspekcję Pracy akcji prewencyjnej i promującej przepisy o czasie pracy kierowców wśród przedsiębiorstw zatrudniających kierowców.

4/ BEZPIECZEŃSTWO PRACY W BUDOWNICTWIE

Zmiany legislacyjne wprowadzone w prawie pracy w 2007 roku zaowocowały poprawą skuteczności kontroli przeprowadzanych przez inspektorów pracy na placach budowy.

Do najistotniejszych zmian w tym zakresie z punktu widzenia kontroli należą:

- możliwość kontrolowania i nadzorowania warunków pracy wszystkich osób zatrudnionych na placu budowy bez względu na formę zatrudnienia, co znacząco poprawiło warunki pracy szczególnie osób zatrudnionych, jako jednoosobowe podmioty gospodarcze,
- możliwość wydawania decyzji wstrzymujących eksploatację określonych maszyn i urządzeń bez potrzeby wykazywania, że w czasie kontroli były one eksploatowane (warunek konieczny przy decyzjach wstrzymujących prace),
- zakazania wykonywania pracy w miejscach, w których stan warunków bhp zagraża życiu lub zdrowiu pracowników.

Powyższe zmiany, postulowane od lat m.in. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, nie są jednak wystarczające. W ocenie inspektorów pracy warunkiem dopuszczenia do wykonywania pracy zarobkowej powinna być konieczność zgłoszenia osoby zatrudnionej do ubezpieczenia wypadkowego. 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:

- 4) 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,
- 5) 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,
- 6) 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).

Przeprowadzone na placach budowy w 2008 r. kontrole wykazały aktualność postulowanych w ubiegłych latach działań długofalowych, takich jak:

- systematyczne podnoszenie wiedzy inspektorów pracy w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy oraz nowych technik budowlanych.
- prowadzenie szeroko pojętej prewencji w kierunku popularyzacji organizacji i bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych.
- wprowadzenie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy do programu wszystkich szkół.

5/ „PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP PRZY WYKONYWANIU ROBÓT DROGOWYCH I MOSTOWYCH”

Stwierdzone zagrożenia na placach budowy prowadzą do wniosków, że konieczne jest w dalszym ciągu:

- Ustawiczne podnoszenie wiedzy inspektorów pracy w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy z uwzględnieniem tego aby byli równorzędnymi partnerami dla personelu zatrudnionego na placach budowy ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki budowy dróg i mostów oraz uwzględnieniem wprowadzonych nowych technologii.
- Regularne kontrolowanie placów budowy pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem prac niebezpiecznych: na wysokości i w wykopach, bezpieczeństwa pracy związanego z rozdziałem energii elektrycznej, stosowania przez pracowników ochron indywidualnych – w tym bezwzględne tępienie ogólnie przyjętych przez pracowników zwyczajów polegających na nieużywaniu dostarczonych przez pracodawców środków ochrony osobistej lub odzieży i obuwia roboczego.

- W prowadzonych kontrolach zwracanie szczególnej uwagi na organizację placu budowy w tym zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń i urządzeń sanitarno – higienicznych (przyczyną jest najczęściej brak odpowiednich przyłączy, które powinny być wykonane przed rozpoczęciem prac), zabezpieczenia placu budowy przed dostępem nieupoważnionych osób, zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych oraz oznakowania zgodnego z planem organizacji ruchu przy pracach w sąsiedztwie czynnego pasa ruchu, w szczególności umieszczenia i utrzymywania znaków drogowych, urządzeń sygnalizacji świetlnej i dźwiękowej oraz urządzeń bezpieczeństwa ruchu. Nieprawidłowości w tym zakresie wynikają najczęściej ze zwykłego bałaganiarstwa osób pracujących i aktów wandalizmu ze strony osób postronnych oraz z faktu, że zarówno pracodawcy jak i osoby kierujące pracownikami uważają, że na teren budowy mają wstęp tylko osoby orientujące się w zagrożeniach jakie mogą wystąpić, zapominając jednocześnie, że obowiązują tu przepisy bhp, dotyczące osób wykonujących pracę, jak i osób postronnych (w przypadku robót drogowych również kierowców – uczestników ruchu drogowego przejeżdżających w sąsiedztwie prowadzonych prac) oraz przechodniów.
- Prowadzenie szeroko pojętej prewencji w kierunku popularyzacji organizacji i bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych, efektem tego rodzaju działalności jest stwierdzenie niewielu uchybień dotyczących ręcznych prac transportowych. Zanotowano w tej dziedzinie dużą poprawę w stosunku do kontroli prowadzonych w 2007 roku.
- Wdrażanie nawyków bezpiecznego wykonywania pracy na placach budowy poprzez wprowadzenie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy do programu szkół na każdym etapie nauczania, ze szczególnym zwróceniem uwagi na nieuleganie negatywnym zwyczajom spotykanym już w trakcie pracy, dotyczącym braku poszanowania dla własnego życia i zdrowia (nie używanie środków ochrony osobistej – ogólnie akceptowane i naśladowane zachowanie), nie zabezpieczanie się – brawura przy wykonywaniu prac na wysokości i w wykopach, akceptacja dla braku pomieszczeń i urządzeń higieniczno – sanitarnych, w tym powszechnie występującego braku możliwości umycia się),
- Systematyczne (pomimo stwierdzonej poprawy) prowadzenie działalności szkoleniowej w celu uświadomienia (w tym pracownikom zatrudnionym na budowach) zagrożeń dla zdrowia wynikających z procesu dźwigania i ręcznego transportu ciężarów, które są jedną z głównych przyczyn schorzeń spowodowanych pracą, przeprowadzone kontrole wykazały, że w tej dziedzinie należy podjąć wszelkie działania w celu podniesienia świadomości zarówno przedsiębiorców, kierownictwa jak i osób wykonujących pracę, że dźwiganie prowadzi do nieodwracalnych kontuzji, zmian zwyrodnieniowych oraz absencji w pracy. Można przyjąć, z dużą dozą prawdopodobieństwa, iż ubiegłoroczna kampania prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy, dotycząca zagrożeń związanych z ręcznym dźwiganiem ciężarów przyniosła efekt w postaci znacznej poprawy warunków pracy w tej dziedzinie.
- W zakresie, w którym stwierdzono najmniej nieprawidłowości lub nie stwierdzono ich w ogóle tzn.: wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze, profilaktyczne badania lekarskie, przestrzeganie obowiązku uzyskiwania decyzji UDT zezwalającej na eksploatację maszyn, spełnienie wymagań oceny zgodności przez użytkowane maszyny i urządzenia, prace rozbiórkowe i remontowe część sukcesu należy przypisać ustawicznym wizytom inspektorów pracy, które wymusiły przywrócenie

stanu prawnego (jest to najważniejszy efekt działań kontrolnych w ramach realizacji tego tematu). Po części jednak poprawa stanu bhp jest zasługą dobrej kondycji finansowej firm, które prowadzą działalność w branży budowlanej i w związku z postępującą recesją ten pierwszy czynnik (kontrola) może mieć kluczowe znaczenie, w zakresie poprawy stanu bhp, w nadchodzącym okresie.

6/ PRZESTRZEGANIE PRZEZ PRACODAWCÓW WYMAGAŃ ZWIĄZANYCH Z BEZPIECZEŃSTWEM PRZEWOZU DROGOWEGO TOWARÓW NIEBEZPIECZNYCH

Przeprowadzone kontrole w zakresie przestrzegania przepisów przy przewozie drogowym towarów niebezpiecznych wykazały, że nadal występują nieprawidłowości w powyższym zakresie. Stwierdzone w trakcie kontroli uchybienia wskazały, iż o ile zagadnienia wynikające z przepisów o transporcie drogowym towarów, są w większości respektowane, to tzw. przepisy ogólne bhp nadal sprawiają pracodawcom problemy. Z reguły jest to spowodowane w znacznej mierze poprzez nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy, aniżeli wskutek nieznamośności przepisów.

Takim znamienym przykładem jest fakt, iż pracodawcy doskonale wiedzą o wymaganym szkoleniu ADR kierowców, natomiast nieprawidłowości pojawiają się w momencie gdy wymagane są dodatkowe uprawnienia Transportowego Dozoru technicznego w zakresie napełniania i opróżniania cystern.

Przeprowadzone w ciągu ostatnich 3 lat kontrole w zakresie przestrzegania przepisów przy przewozie drogowym towarów niebezpiecznych wykazały, że pomimo kilkuletniego funkcjonowania przepisów, pojawiają się nieprawidłowości przy ich stosowaniu. Stąd istotne nadal jest prowadzenie kontroli w zakresie przestrzegania przepisów przy przewozie drogowym towarów niebezpiecznych w celu wyeliminowania ciągle występujących w tym zakresie uchybień.

7/ BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY Z ZASTOSOWANIEM PRODUKTÓW BIOBÓJCZYCH

Celem kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2008 r. w ramach tematu nr 15 było ustalenie stopnia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy oraz ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 13 września 2002 r. o produktach biobójczych (Dz. U. z 2007 r. Nr 39, poz.252 ze zm.).

Przeprowadzone w 2008 r. kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy z wykorzystaniem produktów biobójczych. Przeprowadzone kontrole nadal potwierdzają niską świadomość pracodawców, dotyczącą zagadnień związanych ze stosowaniem substancji i preparatów biobójczych.

Stwierdzono liczne przypadki nieopracowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące postępowania z substancjami i preparatami chemicznymi o działaniu biobójczym. W 2008 roku inspektorzy pracy nie stwierdzili występowania nieprawidłowości związanych z oznakowaniem opakowań handlowych produktu biobójczego. Po przeprowadzeniu większej liczby kontroli, niż w roku 2007, stwierdzono nieprawidłowości w zakresie udostępniania na opakowaniach informacji dotyczących zakresu i dawek stosowania oraz

sposobu czyszczenia urządzeń wykorzystywanych do zabiegów z udziałem produktów biobójczych.

W stosunku do 2007 roku przeprowadzono więcej kontroli zakładów pracy pod kątem przestrzegania przepisów związanych ze stosowaniem produktów biobójczych. Ilość stwierdzonych nieprawidłowości wzrosła.

W związku z powyższym, należy kontynuować działania kontrole w zakładach stosujących produkty biobójcze, oraz poszerzyć kampanię informacyjną Państwowej Inspekcji Pracy o zagadnienia związane z tą dziedziną, na przykład poprzez zastosowanie sprawdzających się w pozostałych kampaniach informacyjnych broszur tematycznych.

8/ OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

W roku 2008 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano 20 kontroli wg wytycznych GIP do tematu 08 dot. oceny ryzyka zawodowego.

Kontrole przeprowadzono w 20 zakładach zatrudniających łącznie 2409 pracowników (w tym 1088 kobiet, 11 młodocianych i 198 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 44 decyzje nakazowe i skierowali 45 wniosków w wystąpieniach (w temacie 08).

W 2008r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano sumarycznie ok. 5038 kontroli. W 743 zakładach z tej liczby wydano decyzje opisane kodem K1801 (brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego) w ilości 820. Oznacza to, że u ok. 15% kontrolowanych pracodawców nie przeprowadzono udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub, że ocena ta nie objęła swoim zakresem wszystkich stanowisk pracy.

W kontrolowanych zakładach stosowano różne metody szacowania ryzyka zawodowego. Wśród nich przeważały metody opisane w PN-N-18002 (45%) oraz metoda Risk-Score (25%).

Należy zauważyć, że na 20 kontroli, wykonanych w temacie „oceny ryzyka zawodowego” w OIP Gdańsk, w przypadku 13 zakładów (65%) zaplanowano działania korygujące lub zapobiegawcze a plany wdrożono w 12 zakładach.

Biorąc pod uwagę, iż w roku ubiegłym na 18 skontrolowanych zakładów plany wdrożono tylko w 2 zakładach można mówić o znaczącej poprawie.

9/ PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA, CZASU PRACY ORAZ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W PLACÓWKACH HANDLU DETALICZNEGO

Sklepy wielkopowierzchniowe:

Znajomość przepisów związanych z legalnym zatrudnieniem pracowników w hipermarketach jest wysoka. Praktycznie nie stwierdza się nieprawidłowości związanych z zatrudnieniem pracowników, uzyskiwaniem pisemnych oświadczeń o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy, powiadamianiem powiatowych urzędów pracy, odprowadzaniem składek na Fundusz Pracy.

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników w sklepach wielkopowierzchniowych występują sporadycznie. Pracodawcy ponieśli nakłady finansowe w celu zapewnienia zmodernizowanych systemów informatycznych analizujących czas pracy, co doprowadziło do znacznej poprawy w tej dziedzinie.

Nie stwierdzono większych różnic – w zakresie bhp w marketach kontrolowanych wcześniej i niekontrolowanych. Stwierdzono podobne nieprawidłowości, np. brak okresowych szkoleń bhp, a także szereg nieprawidłowości dotyczących zwykłej eksploatacji obiektów:

uszkodzone sufity, wytarta farba wyznaczająca drogi transportowe oraz krawędzie ramp wyladowniczych, zastawione towarami drogi transportowe.

Pozostałe placówki handlowe:

Wśród kontrolowanych pracodawców 6 było kontrolowanych w ramach tematu w latach 2006-2007, pozostałych 14 pracodawców było kontrolowanych po raz pierwszy. Z przeprowadzonych kontroli nie wynika jednoznacznie, że kontrolowani wcześniej pracodawcy lepiej przestrzegają przepisy prawa niż pracodawcy kontrolowani po raz pierwszy.

Najczęściej popełnianym błędem było nieuzyskanie przez pracodawcę przed zatrudnieniem osoby pisemnego oświadczenia o pozostawianiu lub niepozostawianiu w rejestrze dla bezrobotnych i poszukujących pracy

Nieprawidłowości związane z legalnością zatrudnienia stwierdzone w placówkach handlowych wynikały przede wszystkim z niezajomości przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W zakresie kontroli czasu pracy najczęściej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie prawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, zatrudnieniu pracowników w wymiarze przekraczającym przeciętnie pięć dni w tygodniu oraz udzielaniu pracownikom należnego odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Niezbędne jest kontynuowanie kontroli w placówkach handlu detalicznego z uwagi na potrzebę doształcania pracodawców w zakresie znajomości przepisów o czasie pracy i konieczności ich przestrzegania. Szczególny nacisk należy położyć na zagadnienia związane z zapewnieniem pracownikom należnego odpoczynku.

Mimo prowadzenia kontroli w placówkach handlowych od wielu lat, nadal stwierdza się wiele nieprawidłowości.

Wyniki kontroli świadczą o słabej jakości szkoleń bhp prowadzonych dla pracodawców, jak i pracowników. Kontynuowanie kontroli placówek handlu detalicznego, zwłaszcza małych sklepów, prowadzić powinno do zwiększenia świadomości pracodawców w kwestii poprawy warunków pracy i mobilizować ich do zwiększenia nakładów na działania prewencyjne, a w konsekwencji nie popełniania wykroczeń spowodowanych nieprzestrzeganiem przepisów i zasad bhp.

10/ PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP PODCZAS USUWANIA WYROBÓW ZAWIERAJĄCYCH AZBEST Z OBIEKTÓW BUDOWLANYCH I PRZEMYSŁOWYCH

Podstawowe nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu to:

- prawidłowe prowadzenie wymaganej dokumentacji,
- prowadzenie prac podczas usuwania wyrobów zawierających azbest bez zachowania wymogów przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, narażające pracowników na zagrożenie jakim jest kontakt z azbestem,
- niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej,
- brak przeszkolenia pracowników z zakresu bhp,
- brak badań lekarskich.

Poważnym problemem jest podejmowanie przez pracodawców działań, mających na celu uniknięcie czynności kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. W tym celu zgłoszenia o rozpoczęciu prac związanych z usuwaniem azbestu wpływają do siedziby OIP w Gdańsku w dniu poprzedzającym lub w dniu rozpoczęcia prac. W wyniku takich działań można skontrolować jedynie dokumenty, jakie powinny być prowadzone w związku

z wykonywaniem prac z azbestem. Niemożliwe jest natomiast skontrolowanie poprawności prowadzenia prac pod względem bezpieczeństwa pracowników, jak i osób postronnych.

Proponuje się:

- Podjęcie działań mających na celu podniesienie wiedzy pracodawców z zakresu prowadzenia niezbędnej dokumentacji związanej z pracami z usuwaniem azbestu.
- Przeprowadzenie spotkań, w szczególności z rolnikami, mających na celu przekazanie informacji o metodach usuwania azbestu, jak również o możliwościach uzyskania dotacji na te cele.
- Podjęcie działań legislacyjnych mających na celu umieszczenie w przepisach prawa pracy zapisów, określających terminy zgłoszeń do odpowiednich organów administracji państwowej i samorządowej, rozpoczęcia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, które pozwalałyby na skuteczne działania organów PIP.
- Wprowadzenie do przepisów prawa pracy wymogu posiadania przez pracodawcę lub osobę nadzorującą prace w narażeniu na azbest, stosownego certyfikatu.