



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

**SPRAWOZDANIE  
Z DZIAŁALNOŚCI OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY  
W GDAŃSKU W 2011 ROKU**

**Gdańsk 2012**

## SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE .....	1
II.	OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH .....	3
III.	STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBAH ZAWODOWYCH .....	5
IV.	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA - INFORMACJE OGÓLNE .....	9
1.	Informacje o kontrolach inspektorów pracy .....	9
2.	Decyzje administracyjne inspektorów pracy .....	12
3.	Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP .....	13
4.	Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy .....	14
5.	Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia .....	14
6.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową .....	15
7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca PIP z prokuraturą .....	17
8.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy .....	18
9.	Skargi i wnioski .....	19
10.	Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej .....	19
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY .....	22
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2010r. przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku .....	22
2.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach .....	30
3.	Przestrzeganie przepisów dotyczących bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad .....	35
4.	Kontrola i nadzór nad inwestycjami związanymi z UEFA EURO 2012 .....	38
5.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym) .....	42
6.	Wzmoczony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych .....	43
7.	Bezpieczeństwo przewozu drogowego towarów niebezpiecznych .....	44
8.	Ocena ryzyka zawodowego .....	45
9.	Zarządzanie bezpieczeństwem w zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy .....	47
10.	Bezpieczeństwo pracy oraz profilaktyka powypadkowa w podmiotach, w których zarejestrowano wypadki przy pracy, w tym śmiertelne, ciężkie i zbiorowe .....	49
11.	Szkolenie w dziedzinie bhp .....	51
12.	Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy .....	52
13.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełno- sprawnych .....	54
14.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych .....	59
15.	Kontrole zakładów, w których w miejscu pracy może wystąpić atmosfera wybuchowa .....	61
16.	Kontrole dotyczące problematyki REACH .....	67
17.	Kontrole dotyczące problematyki CLP .....	71

18.	Kontrole amoniakalnych instalacji chłodniczych .....	72
19.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych .....	75
20.	Rozpoznanie zagrożeń związanych z nanomateriałami .....	77
21.	Kontrole zakładów wydobywających kopaliny pospolite .....	78
22.	Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych .....	80
23.	Nadzór rynku .....	82
24.	Realizacja krótkich kontroli .....	86
25.	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających .....	88
26.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich .....	90
27.	Odbiory statków .....	91
28.	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich .....	93
VI.	OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI .....	94
1.	Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy – kontrole zakładów różnych branż .....	94
2.	Przestrzeganie przepisów o czasie pracy .....	97
3.	Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych .....	106
4.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych .....	107
5.	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem ....	110
6.	Placówki ochrony zdrowia – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy w zakresie dotyczącym m.in. czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia, urlopów wypoczynkowych .....	111
7.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego .....	113
8.	Przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy w zakładach budowlanych, w tym realizujących inwestycje związane z EURO 2012, piekarskich i cukierniczych oraz w stacjach paliw .....	117
VII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA .....	120
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej .....	120
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców .....	125
3.	Kontrole legalności zatrudnienia, prawnej ochrony pracy i bhp przy tzw. „pracy sezonowej” .....	130
4.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy .....	134
5.	Realizowanie zadań instytucji łącznikowej .....	140
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI .....	142
1.	Informacje ogólne .....	142
2.	Porady prawne i techniczne .....	144
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy .....	145
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych .....	148
5.	Kontrole z inicjatywy związków zawodowych .....	149
6.	Spory zbiorowe pracy .....	150
7.	Społeczna inspekcja pracy .....	150
8.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy .....	151
9.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci .....	152

10.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy .....	153
IX.	WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY .....	156
1.	Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP .....	156
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego .....	157
3.	Organa nadzoru i kontroli .....	160
4.	Inne instytucje i organizacje.....	162
X.	WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA .....	164
XI.	DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA .....	166
XII.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY .....	168
XIII.	PODSUMOWANIE .....	172

#### ZAŁĄCZNIKI :

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2011r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – Tabele nr: 3a, b, c, 4a, b, c.

## I. WPROWADZENIE

Państwowa Inspekcja Pracy jest podległym Sejmowi organem nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

W 2011 roku Państwowa Inspekcja Pracy funkcjonowała w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.) oraz Statut, stanowiący załącznik do Zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M.P. Nr 58, poz. 657 z późn. zm.).

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

e-mail: [kancelaria@gdansk.oip.pl](mailto:kancelaria@gdansk.oip.pl)

[www.gdansk.oip.pl](http://www.gdansk.oip.pl)

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2011 roku działało łącznie 8 zespołów inspektorów pracy, z których 2 zespoły inspektorów pracy funkcjonowały w siedzibie Okręgu, natomiast 6 zespołów zgrupowanych było w 5 oddziałach:

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

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

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zatrudnionych było, według stanu na 31 grudnia 2011r., 179 pracowników, z czego 110 wykonywało lub nadzorowało czynności kontrolne.

Podstawowe działania Państwowej Inspekcji Pracy mają charakter kontrolno-nadzorczy i prewencyjny. Skoncentrowane są przede wszystkim na branżach i zakładach pracy, w których występuje – zdiagnozowany wcześniej – zły stan ochrony pracy.

Program działania na 2011 rok uwzględnił wnioski sformułowane w wyniku analizy:

- dotychczasowej działalności PIP,
- uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych,
- propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe i organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organa nadzoru i kontroli warunków pracy oraz inne instytucje zajmujące się problematyką ochrony pracy, w tym placówki naukowo-badawcze.

Program PIP uwzględnił również wnioski wynikające z Oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2009 r., przygotowanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a także wskazania wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007 - 2012.

Podstawową przesłanką realizacji zadań prewencyjno – kontrolnych była poprawa stanu bezpieczeństwa pracy, wyrażająca się w szczególności obniżeniem wskaźnika wypadków przy pracy, a także uzyskanie wyraźnej – potwierdzonej rekontrolami – poprawy stanu praworządności w stosunkach pracy.

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

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

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2011 rok zostały zrealizowane.

## II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 196.733 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 803.747 osób (wg danych za grudzień 2011r. z rejestru Regon skonfrontowanych z Bazą Jednostek Statystycznych, uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Gdańsku).

Według rejestru Regon – w grudniu 2011r. liczba zarejestrowanych podmiotów w województwie pomorskim wynosiła 258.197, natomiast liczba osób pracujących to – 909.920. Dane te uwzględniają również podmioty, które np. zawiesiły swoją działalność lub zakończyły działalność i nie wyrejestrowały się z tego systemu.

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

Tabela nr 1a.

### Podmioty gospodarki narodowej według wielkości zatrudnienia w grudniu 2011r. - woj. pomorskie

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem w tym zakłady o zatrudnieniu:	196733	803747
2	9 i mniej	186886	302453
3	10 do 49	7736	161590
4	50 do 249	1874	177729
6	250 i powyżej	237	161975

Tabela nr 1b

### Podmioty gospodarki narodowej według form własności w grudniu 2011r. - woj. pomorskie

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem w tym:	196733	803747
2	sektor publiczny	7510	213662
3	sektor prywatny	189223	590085

Tabela nr 1c

**Podmioty gospodarki narodowej  
według sekcji PKD w grudniu 2011r. - woj. pomorskie**

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba	
		Zakładów	Pracujących
	Gospodarka narodowa ogółem, w tym:	196733	803747
A.	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3755	12848
B.	Górnictwo i wydobywanie	144	1279
C.	Przetwórstwo przemysłowe	20209	151407
D.	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	437	11862
E.	dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	563	7498
F.	Budownictwo	24760	76213
G.	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	43037	141814
H.	Transport i gospodarka magazynowa	12835	40686
I.	Działalność związana z zakwaterowa- niem i usługami gastronomicznymi	6981	21210
J.	Informacja i komunikacja	4999	14965
K.	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5774	19409
L.	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	17441	16719
M.	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	17560	39241
N.	Działalność w zakresie usług administro- wania i działalność wspierająca	4409	21251
O.	Administracja publiczna i obrona narodowa ; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1199	55551
P.	Edukacja	6219	92227
Q.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10557	49193
R.	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3322	9955
S.	Pozostała działalność usługowa	12518	20356
T.	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-
U.	Organizacje i zespoły eksterytorialne	14	63

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (22%), produkcyjną (10%), zakłady budowlane (13%), zajmujące się obsługą rynku nieruchomości (9%), transportowe (6,5%) oraz zakłady opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (5%). Ogólna liczba pomiotów gospodarczych w 2011r. uległa zmniejszeniu. 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 CHOROBYCH ZAWODOWYCH

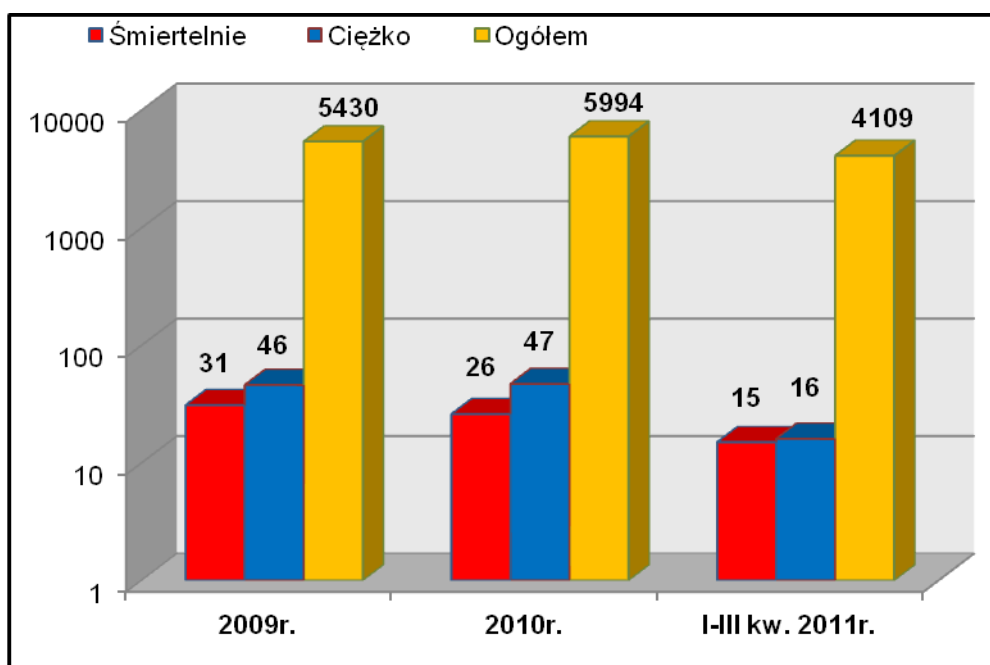
Na stan warunków pracy w województwie pomorskim ma wpływ poziom wypadkowości oraz zachorowalności na choroby zawodowe.

#### Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim.

W 2011 roku Inspektorzy Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zbadali 157 wypadków przy pracy i zdarzenia potencjalnie wypadkowe. W wypadkach tych łącznie było 165 poszkodowanych, w tym 37 - ze skutkiem śmiertelnym oraz 67 ze skutkiem ciężkim. W latach 2008 – 2010 można było zaobserwować, w zbadanych wypadkach przy pracy, tendencję spadkową w zakresie poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym oraz ze skutkiem ciężkim.

Urząd Statystyczny w Gdańsku udostępnił dane za okres **I-III kwartału 2011r.**, przedstawione w tabeli nr 2. W tym okresie w województwie pomorskim zarejestrowano 4109 poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W zarejestrowanych wypadkach 15 osób poniosło śmierć, a 16 osób odniosło ciężkie obrażenia. Na ogólną liczbę 4109 poszkodowanych, 1245 osób poszkodowanych zostało w sektorze publicznym, zaś 2864 w sektorze prywatnym.

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2009, 2010 oraz I – III kwartału 2011 na terenie woj. pomorskiego (wg danych US w Gdańsku)**



## Przyczyny wypadków przy pracy w okresie I –III kw. 2011 (wg danych US w Gdańsku)

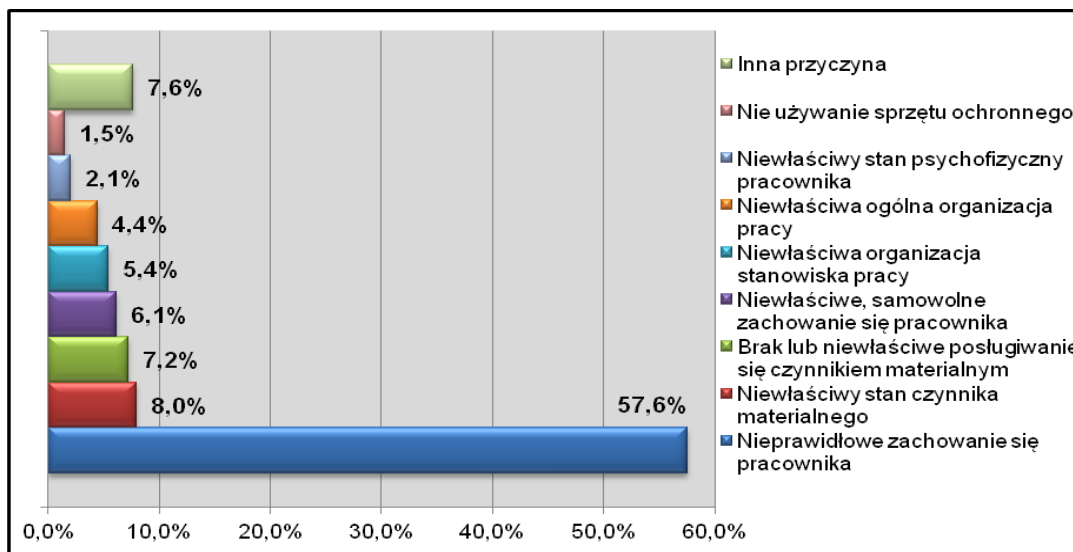


Tabela nr 2. Poszkodowani w wypadkach przy pracy według sekcji gospodarki narodowej (dane US w Gdańsku za okres I - III kwartału 2011r.)

Symbol sekcji	Nazwa sekcji PKD	Ogółem	W wypadkach powodujących			Dni zwolnienia	wskaźnik ciężkości* 2011
			śmierć	ciężkie uszkodz. ciała	lżejsze uszkodz. ciała		
	OGÓŁEM w tym:	4 109	15	16	4 078	150 019	<b>36,6</b>
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo	67	2	0	65	2 557	39,3
B	Górnictwo i wydobywanie	9	0	0	9	563	62,6
C	Przetwórstwo przemysłowe	1 515	6	6	1 503	52 637	34,9
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	60	0	4	56	2 398	40,0
E	Dostawa wody, gospodarowanie ciekami i odpadami	79	1	1	77	3 274	42,0
F	Budownictwo	381	4	1	376	17 968	47,7
G	Handel hurtowy i detal., naprawa pojazdów mech., motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	423	0	1	422	13 371	31,6
H	Transport i gospodarka magazynowa	312	0	2	310	15 099	48,4
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	47	0	0	47	1 753	37,3
J	Informacja i telekomunikacja	17	0	0	17	826	48,6
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	54	0	0	54	1 854	34,3
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	64	0	0	64	2 841	44,4
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	53	0	0	53	1 868	35,2
N	Działalność w zakresie usług administrowania	113	2	0	111	4 041	36,4
O	Administracja publiczna i obrona narodowa	233	0	0	233	7 474	32,1
P	Edukacja	229	0	0	229	6 992	30,5
Q	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	384	0	0	384	11 890	31,0
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	40	0	1	39	1 409	35,2
S	Pozostała działalność usługowa	29	0	0	29	1 204	41,5

liczba dni zwolnień lekarskich

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

Przedstawiony diagram przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, iż do zdecydowanej większości wypadków przyczyniają się sami poszkodowani. Jednak ze zgromadzonych danych z przeprowadzonych kontroli przez inspektorów pracy OIP Gdańsk wynika, iż dane US nie odzwierciedlają rzeczywistości w pełni. Zaniżony jest udział przyczyn związanych z niewłaściwą ogólną organizacją pracy i samego stanowiska pracy.

W 2011 roku w województwie pomorskim w wypadkach przy pracy najwięcej poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym i ciężkim zarejestrowano w sekcjach gospodarki: budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Poszkodowani w wypadkach z ww. sekcji stanowili ponad 50% ogółu poszkodowanych. W 2011r. możemy zaobserwować zwiększoną liczbę poszkodowanych wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym poszkodowanych prowadzących własną działalność gospodarczą, tzw. „samozatrudnienie”. Najczęściej powtarzającą się przyczyną wypadków przy pracy była niewłaściwa ogólna organizacja pracy.

Wskaźnik ciężkości wypadków, zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego, wyniósł 36,6 dni. Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w okresie I-III kwartału 2011 roku zaliczyć należy:

- zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt (1172),
- uderzenia przez obiekt będący w ruchu (829),
- kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym (691),
- obciążenie fizyczne lub psychiczne (538).

\* \* \*

### **Wypadki przy pracy rolniczej**

Według opracowania Biura Prewencji i Rehabilitacji Centrali KRUS z dnia 02.02.2012r. w 2011r. w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS 826 (w roku 2010 – 766) zdarzeń wypadkowych,
- z tej liczby, 682 (w roku 2010 - 699) zdarzenia zostały uznane za wypadki przy pracy rolniczej.

W 2011r. w województwie pomorskim zarejestrowano 3 (w 2010r. - 6) choroby zawodowe rolników.

\* \* \*

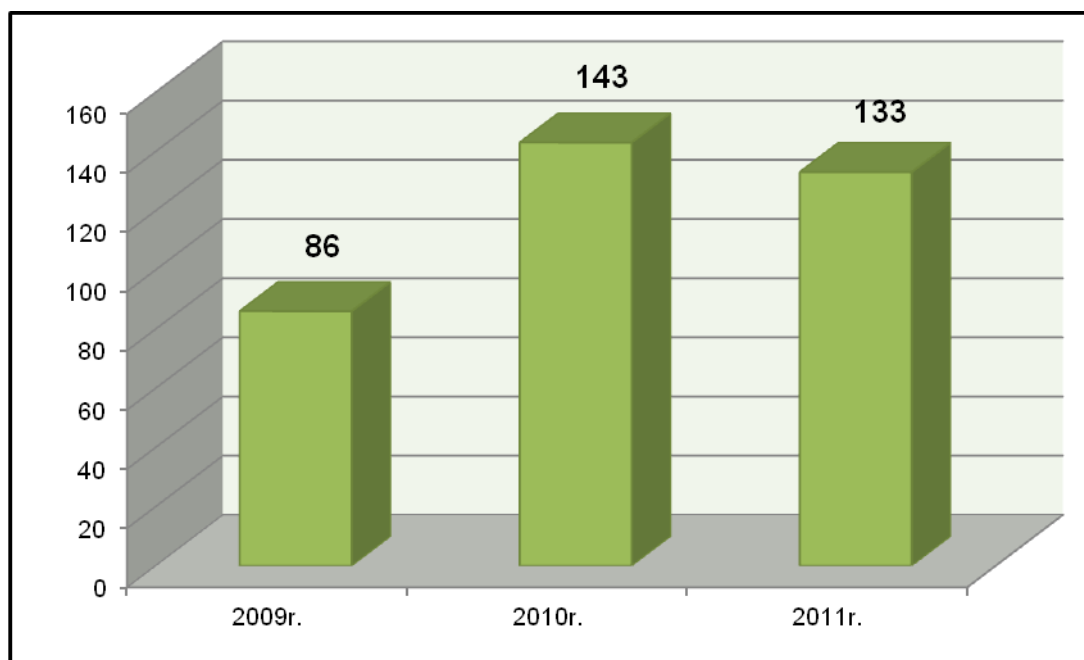
### **Choroby zawodowe**

Na terenie województwa pomorskiego w 2011r. zarejestrowano 133 choroby zawodowe w porównaniu do 143 zarejestrowanych w 2010r. (dane PWIS Gdańsk).

Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było:

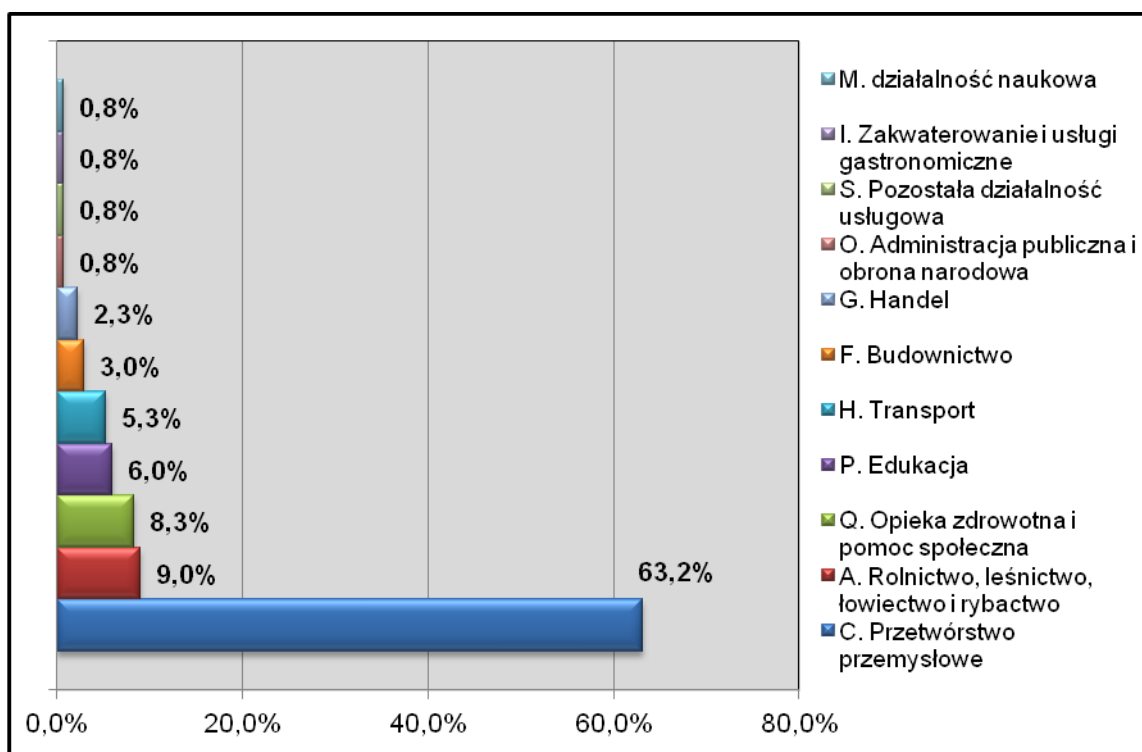
- obustronnego trwałego ubytku słuchu - 54%,
- chorób zakaźnych lub pasożytniczych - 15%
- przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego - 6%
- pylic płuc - 5%,
- nowotworów złośliwych powstałych w wyniku działania czynników rakotwórczych – 5%,
- chorób skóry – 5%,
- przewlekłych chorób narządu głosu - 4%.

### Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2009-2011



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, rolnictwo i leśnictwo, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja.

### Struktura chorób zawodowych wg sekcji gospodarki PKD 2007 w województwie pomorskim w 2011 roku (wg PWIS)

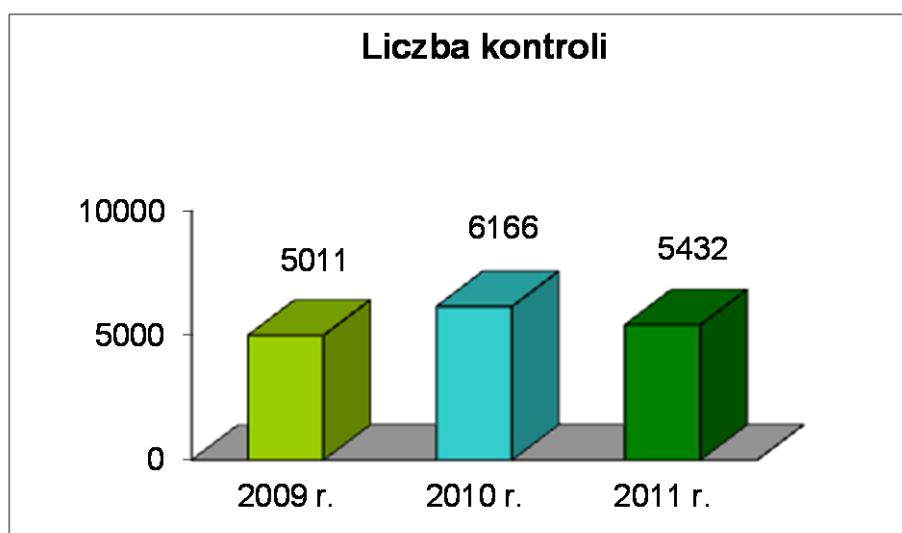


## IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

### 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 2009 – 2011



W 2011 roku inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie OIP Gdańsk **5.432 kontrole** w ponad 4 tysiącach zakładów pracy i innych podmiotów, w których pracowało ogółem prawie 260 tys. osób. Najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: prowadzących handel i naprawy (24%), budownictwa (24%) oraz zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (20%). Były to głównie zakłady sektora prywatnego. Kontrolą objęto zakłady zatrudniające: do 9 pracowników - 53% kontroli oraz od 10 do 49 pracowników - 30% kontroli.

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

W 2011 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 61 tematów. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP. Niektóre tematy zawierały nawet po kilka lub kilkanaście podtematów.

Nr tematu	Nazwa tematu
<b>TEMATY Z HARMONOGRAMU ZADAŃ KONTROLNYCH I PREWENCYJNYCH PIP w 2011r.</b>	
001 A – X	Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
002	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych
004	Kontrole związane z zajmowaniem stanowisk dot. obiektów budowlanych zgłaszanych przez inwestorów oraz kontrole dotyczące wniosków w sprawie tzw. odstępstw od wymogów przepisów
005 A – C	Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku
006	Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy
007 A–Z	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych
008	Ocena ryzyka zawodowego
009	Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym
010	Realizacja zadań służby bhp
011	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem
012	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dot. zatrudniania młodocianych
013	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej
014	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców
015	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
016	Realizacja zadań instytucji łącznikowej
018 A – F	Kontrole zakładów: a/ MON, b/ MSWiA, c/ Policji, d/ ABW, e/ Straży Granicznej, f/ Służby Więziennej.
019	Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych
020	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych
021	Kontrole przestrzegania wymagań związanych z bezpieczeństwem przewozu drogowego towarów niebezpiecznych
022	Kontrole dot. problematyki REACH
023	Kontrole dot. problematyki CLP
024	Kontrole dot. GMO
030	Kontrole danych zawartych w druku ZUS IWA
031	Kontrole związane z wnioskowaniem do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe
039	Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy - kontrole w zakładach różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem zgłaszanych skarg
040 A – B	Kontrole placówek handlowych
078A	Kontrole urzędów skarbowych
090 A-Z	Kontrola związana z badaniem skarg
097	Kontrole zakończone odebraniem oświadczeń od pracodawców

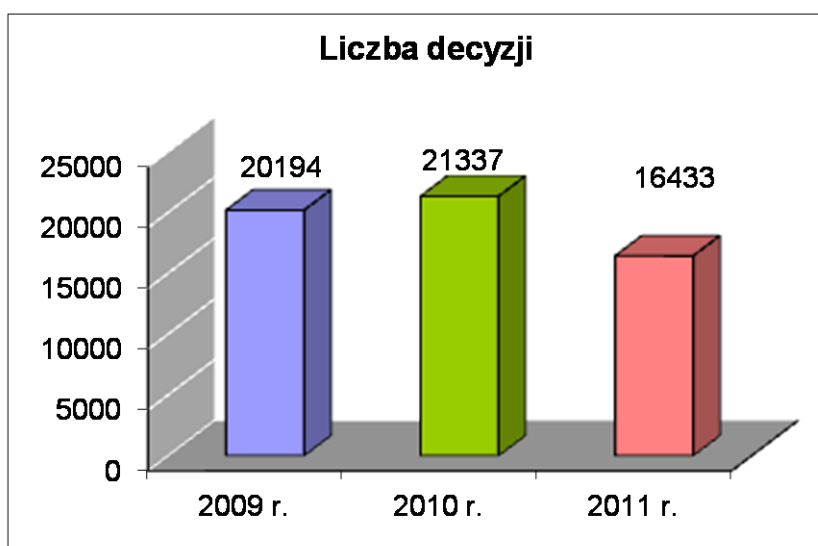
098	Kontrole sprawdzające realizację środków prawnych
099 A-D	Krótkie kontrole: A. Przetwórstwo przemysłowe, B. Budownictwo, C. Handel i naprawy, D. Pozostała działalność.
101 A, B 5XX	Budownictwo A. Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych B. Kontrole dot. budowy i remontów dróg 5XX. Nadzór inwestycji związanych z Euro 2012 P. Kampania informacyjno – prewencyjna w budownictwie
102 A, P	Transport drogowy A. Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców P. Kampania prewencyjna: czas pracy a wypadki drogowe
103	Wzmoczony nadzór
202	Placówki ochrony zdrowia – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy
222 B – C	Czas pracy B. Kontrole zakładów różnych branż, C. Kontrole czasu pracy kierowców wykonujących przewozy regularne do 50 km
251 D - E	Energetyka
252 A, P	Zarządzanie bezpieczeństwem w zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy A. Kontrole, P. Program prewencyjny
253	Działania kontrolno-prewencyjne w wybranych zakładach branży naftowej A. Kontrole, P. Działania prewencyjne
255 A,B,C, D,P	Wymagania zasadnicze i minimalne A. Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do obróbki plastycznej B. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn do obróbki plastycznej C. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla prostych zbiorników ciśnieniowych D. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości P. Działania informacyjno-prewencyjne dot. Bezpieczeństwa pracy przy maszynach do obróbki plastycznej
256	Kontrole amoniakalnych instalacji chłodniczych
257 A,B,C	Kontrole stanowisk pracy, na których występują atmosfery wybuchowe
258	Kontrole stacji paliw płynnych i autogazu
400- 405	Programy informacyjno-prewencyjne i konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy
<b>TEMATY WEWNĘTRZNE OIP GDAŃSK</b>	
743	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających
744	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich
745	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich
746 A – C	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy A. statków śródlądowych B. statków morskich C. obiektów zanurzalnych
747	Kontrole dotyczące czynników szkodliwych w środowisku pracy, wykonywane we współpracy z Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy OIP w Gdańsku
750	Przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy w zakładach budownictwa (w tym realizujących inwestycje związane z EURO 2012), piekarskich i cukierniczych oraz stacjach paliw
751	Bezpieczeństwo pracy oraz profilaktyka powypadkowa w podmiotach, w których zarejestrowano wypadki przy pracy, w tym śmiertelne, ciężkie i zbiorowe

990	Przestrzeganie przepisów prawa pracy wobec pracowników tymczasowych zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej oraz przez pracodawców użytkowników
992	Legalność zatrudnienia, prawna ochrona pracy i BHP przy tzw. pracy sezonowej
993	Rozpoznanie zagrożeń związanych z nanomateriałami

## 2. Decyzje administracyjne inspektorów pracy

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

W 2011 roku na terenie OIP Gdańsk wydano **16.433** decyzje nakazowe, które regulowały warunki pracy ok.140 tysięcy osób.



### Zagadnienia najczęściej ujmowane w decyzjach nakazowych

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

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

**Decyzji**, których przedmiotem były **wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia** było **480** (tj. 2,9% ogółu decyzji) i dotyczyły one 2629 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów:

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

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

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano 3525 decyzjom nakazowym.



W 2011 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **304 decyzje dotyczyły wstrzymania prac** (w 2010r. – 459). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników lub innych osób.
- **271 (w 2010r. – 309) decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 581 osób** Decyzje te inspektorzy pracy wydawali, stwierdzając zatrudnienie pracowników lub innych osób wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych oraz prowadzonych przez osoby bez odpowiednich kwalifikacji.

Inne decyzje to:

- **220 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,**
- **52 decyzje zakazania wykonywania prac,**
- **7 decyzji nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.**

Ponadto inspektorzy pracy poprzez **37 decyzji administracyjnych** nałożyli kary na pracodawców zatrudniających kierowców w transporcie drogowym.

### **Realizacja decyzji nakazowych inspektorów pracy**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 78% decyzji nakazowych /wydanych na piśmie/ w 2011r.

### **3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP**

W 2011r. w OIP Gdańsk skierowano do 74 pracodawców 83 upomnienia, obejmujące 235 decyzji nakazowych. Ponadto wystawiono 9 pracodawcom 12 tytułów wykonawczych, którymi objęto 43 decyzje nakazowe oraz na 11 pracodawców nałożono 16 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 123.000 zł.

W porównaniu z rokiem ubiegłym, w 2011 r. liczba upomnień spadła o 14%, a liczba decyzji objętych upomnieniami spadła o 37%. Po znacznym wzroście w roku 2010, w roku 2011 nastąpił spadek zarówno liczby upomnień, jak i liczby decyzji objętych upomnieniami.

W roku 2011 podobnie jak w latach poprzednich, wśród decyzji objętych upomnieniami przeważają decyzje dotyczące bhp. Jest to stała tendencja utrzymująca się od początku funkcjonowania egzekucji administracyjnej w OIP Gdańsk.

Oдноśnie udziału decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami wynosił on odpowiednio: w 2009r. – 32,8%, w 2010r. – 44%, w 2011r. – 37%.

W 2011r. nastąpił spadek o 7% udziału decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami.

W przypadku postępowania egzekucyjnego w 2011 r., w porównaniu z rokiem poprzednim, nastąpił wzrost o 50% liczby tytułów wykonawczych, ale spadek o 43% liczby decyzji objętych tytułami wykonawczymi.

Ponadto nastąpił wzrost o 45% liczby nałożonych grzywien w celu przymuszenia i wzrost o 15% łącznej kwoty nałożonych grzywien w celu przymuszenia.

#### **4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy**

##### **Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP**

W 2011 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku nie wydał nowych decyzji nakazujących zaprzestanie działalności przez zakład pracy lub jego część.

##### **Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące odstępstw od obowiązujących przepisów**

W 2011 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku rozpatrywał wnioski przekazane przez Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku, dotyczące wyrażenia opinii w trybie § 58 ust. 2 i § 73 ust.3 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. Nr 75, poz. 690 z późn. zm.). Ogółem rozpatrzono 194 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.

Rozstrzygnięcia w 2011 roku były następujące:

- 150 spraw zakończyło się wydaniem postanowień pozytywnych,
- 9 wniosków na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia sztucznego rozpatrzono negatywnie,
- 35 spraw pozostało bez rozpatrzenia, w tym 5 spraw pozostało bez rozpatrzenia z uwagi na nieuzupełnienie braków formalnych przez wnioskodawcę lub zmianę wniosku oraz 30 spraw, w których wydano opinię, że nie są spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody na odstępstwo.

##### **Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi**

W 2011 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 2010r. Nr 138, poz. 935).

Na 3 postępowania wszczęte przez OIP Gdańsk w 2011r., 2 - zakończyły się umorzeniem postępowania w związku z usunięciem przyczyny nieprawidłowości.

#### **5. Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia**

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 2011r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wydano **3.600** wystąpień w sprawie usunięcia stwierdzonych podczas kontroli, naruszeń prawa.

W treści wystąpień do pracodawców skierowano **19.973** wnioski o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

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

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

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

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

Odrębną grupę zagadnień stanowiły 82 wnioski 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 nie kierowano wystąpień do jednostek nadrzędnych nad zakładami pracy. Szereg problemów, które wystąpiły, realizowano poprzez pisma informacyjno-prewencyjne.

Poza wystąpieniami w 2011r. inspektorzy pracy podczas kontroli wydali pracodawcom **150 poleceń**, dotyczących spraw z zakresu prawnej ochrony pracy.

#### **Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach**

Odnosnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2011r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 75% wniosków.

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

### **Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych**

W 2011r. w związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali ogółem 283 wnioski o ukaranie oraz ponadto 7 wniosków o ukaranie wyłącznie po przeprowadzeniu czynności rozpoznawczych. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 1443 wykroczeń.

W objętym sprawozdaniem okresie sądy karne zakończyły łącznie 304 sprawy. W tym zakresie :

- 219 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2011r.
- 85 rozstrzygnięć - w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych w 2010 r.

Ponadto w 13 przypadkach wydano orzeczenia „bezgrzywnowe”, tj.: 3 wyroki uniewinniające, 4 postanowienia o umorzeniu postępowania, 2 postanowienia o uchyleniu i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania oraz 4 wyroki orzekające o uznaniu winy i odstąpieniu od wymierzenia kary.

Łączna kwota orzeczonych grzywien przez sądy karne wyniosła 704.530 zł. Średnia wysokość orzeczonej kary grzywny wynosi 2317,53 zł (średnia kwota liczona łącznie do wniosków z 2010 i 2011 r.).

### **Postępowanie mandatowe**

W roku 2011 inspektorzy pracy wydali łącznie 1112 mandatów karnych. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wyniosła 2919. Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wyniosła 1.376.350 zł. Średnia kwota mandatu wyniosła 1237,72 zł. W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy ukarali m.in.:

- 678 pracodawców,
- 221 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 73 osoby kierujące pracą innych osób u pracodawcy,
- 72 osoby nie będące pracodawcą.

### **Środki wychowawcze**

W roku 2011 inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie 844 środki wychowawcze, które zastosowano w stosunku do 1287 stwierdzonych wykroczeń.

Środkami wychowawczymi inspektorzy ukarali m.in.:

- 489 pracodawców,
- 170 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 73 osoby kierujące pracą innych osób u pracodawcy,
- 33 osoby nie będące pracodawcą,
- 32 osoby bezrobotne, wykonujące pracę nie pobierające zasiłku,
- 1 osobę bezrobotną, wykonującą pracę pobierającą zasiłek.

### **Uwagi i wnioski**

1. W analizowanym okresie w porównaniu do 2010 r. zmalała ilość wniosków o ukaranie o 13,7%, a mandatów karnych o 16,8%. W odniesieniu natomiast do środków wychowawczych stosowanych w trybie art. 41 kw. ich ilość wzrosła o 5,6%. Na spadek represyjności w działaniach inspektorów pracy miała m.in. wpływ sytuacja wynikająca ze zmiany ustawy o PIP, gdzie ustawodawca dopuścił w uzasadnionych przypadkach wobec pracodawcy rozpoczynającego działalność odstępianie od stosowania środków prawnych, poprzestając na pouczeniu. Kolejne uzasadnienie ma związek ze zwiększeniem ilości kontroli podmiotów uczestniczących w programach prewencyjnych, jak i z dużą ilością rekontroli, w wyniku których stwierdzano wykonanie nałożonych środków prawnych.
2. W okresie sprawozdawczym wzrosła wysokość orzeczonych grzywien w orzeczeniach sądowych. Średnia kwota grzywien orzeczonych przez sądy karne w 2011r. wynosi 2430,36 zł i w porównaniu do 2010 roku wzrosła o 19,3%.
3. Stosowanie represji karnej, niezależnie od trybu postępowania następowało najczęściej w stosunku do małych pracodawców tj. zatrudniających od 1 do 9 pracowników, często nieposiadających pracowników wykwalifikowanych z zakresu obsługi kadrowo - księgowej i tym samym narażonych na zwiększone ryzyko popełnienia uchybień.
4. Analizując dane dotyczące orzecznictwa w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika stwierdzić należy, iż w 2011r. poprawiono jakość wniosków o ukaranie zarówno, co do trafności stosowania oraz przygotowanego materiału dowodowego pozwalającego na popieranie spraw w toku postępowań sądowych.

## 7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca PIP z prokuraturą

W 2011 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury **82** zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia 106 przestępstw, z czego 36 zawiadomień dotyczyło podejrzenia popełnienia przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową z art. 218 – 221 k.k. Ogółem w 2011r. zarejestrowano 83 zawiadomienia prokuratury, w tym jedno – skierowane w 2010r. w związku z kontrolą zakończoną w 2011r.

- Zawiadomienia o popełnieniu przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową wraz ze wskazaniem przestępstw, których dotyczyły:
  - art. 218 §1 kk – w 15 przypadkach,
  - art. 218 §2 kk – w 1 przypadku,
  - art. 218 §3 kk – w 2 przypadkach,
  - art. 219 kk – w 8 przypadkach,
  - art. 220 kk – w 10 przypadkach,
  - art. 221 kk – w 1 przypadku
- Zawiadomienia o popełnieniu innych przestępstw stwierdzonych w trakcie czynności kontrolnych:
  - art. 225 § 2 kk – w 37 przypadkach,
  - art. 270 §1 kk - w 12 przypadkach,
  - art. 271 §1 kk - w 5 przypadkach,
  - inne przepisy kk – w 17 przypadkach.
- W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura :
  - wszczęła postępowanie przygotowawcze – w 45 przypadkach,
  - odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego – w 18 przypadkach,
  - w pozostałych, 20 sprawach nie mamy jeszcze informacji o działaniach prokuratury.
- Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
  - wszczęte postanowienia, które zostały zawieszono – 2 przypadki,
  - umorzenie postępowania przygotowawczego – w 24 przypadkach,
  - skierowanie do sądu aktów oskarżenia – w 7 przypadkach,
  - skierowano do sądu wnioski o warunkowe umorzenie – w 1 przypadku.
- Postanowienia prokuratury w 10 przypadkach zostały zaskarżone (zażalenia na odmowę wszczęcia postępowania – 3 przypadki, zażalenia na umorzenie postępowania – 7 przypadków).
- Do sądu skierowane zostało przez prokuraturę 7 aktów oskarżenia oraz 1 wniosek o warunkowe umorzenie z zawiadomień z 2011 r. Według posiadanych informacji sąd dokonał już 2 rozstrzygnięć, w tym:
  - ✓ 1 - warunkowo umorzył na rok próby i orzekł 500 zł nawiązki na Fundację,
  - ✓ 1 - skazał na karę grzywny 1000 zł,
 w obu przypadkach z art. 225 §2 k.k.

### Współpraca PIP z prokuraturą i sądami

- W okresie od 01 stycznia do 31 grudnia 2010 r. współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą miała miejsce w związku z 91 kontrolami, w 85 przypadkach inspektorzy pracy informowali prokuraturę o wynikach kontroli, a w 6 wykonywali 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 dokonanym przez inspektora pracy podejrzenia o popełnieniu przestępstwa.
- W 2011r. 39 razy Wydziały Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądów Rejonowych i Okręgowych zwracały się do OIP o udostępnienie dokumentacji z kontroli, w większości były to dokumentacje kontroli prowadzonej na wniosek pracownika, który jest stroną obecnie toczącego się postępowania, a w 14 przypadkach przekazywaliśmy dokumentację do sądu karnego.
- W 2011 r. w siedzibie Prokuratury Okręgowej w Słupsku miało miejsce spotkanie przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Prokuratorem Okręgowym i Prokuratorami Rejonowymi z okręgu słupskiego. Spotkanie to prowadziła Naczelniczka Wydziału Organizacyjnego Prokuratury Okręgowej w Słupsku. Na spotkaniu tym przedstawione zostały założenia współpracy między inspekcją pracy a prokuraturą, w świetle porozumienia oraz k.p.k. w myśl nowej regulacji.
- W siedzibie OIP w Gdańsku, sędzia Sądu Okręgowego w Gdańsku, przeprowadził szkolenie dla inspektorów pracy – uczestniczących w sprawach o wykroczenia jako oskarżyciele – w zakresie procedury karnej po sporządzeniu i przesłaniu do sądu wniosku o ukaranie.

## **8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy**

W roku 2011 w OIP w Gdańsku zanotowano 2 przypadki wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostały wytoczone łącznie na rzecz 2 osób, przeciwko 2 pracodawcom. Osoby te świadczyły pracę bez potwierdzenia warunków zatrudnienia na piśmie.

Sprawy związane z wytoczonymi powództwami pozostają w toku rozpoznawania.

W roku 2011 stwierdzono 2 przypadki wstąpienia inspektora pracy do toczącego się już postępowania sądowego wytoczonego przez pracownika.

### **Wystąpienia**

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

1. Zalecenie przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowę o pracę było w okresie sprawozdawczym skierowane do 85 pracodawców. Wystąpienia inspektorów pracy dotyczyły łącznie 604 osób.
2. W przypadku dopuszczenia do pracy bez potwierdzenia umowy zalecenie zawarcia umowy o pracę było w okresie sprawozdawczym skierowane do 117 pracodawców. Wystąpienia inspektorów pracy dotyczyły łącznie 216 osób.
3. W przypadku nieterminowego potwierdzenia na piśmie umowy o pracę inspektorzy pracy skierowali wystąpienia do 64 pracodawców, które dotyczyły 155 osób.

W związku z tymi wystąpieniami pracodawcy potwierdzili dotychczas stosunek pracy 582 osobom.

## 9. Skargi i wnioski

W roku 2011 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 2947 skarg. W stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba skarg spadła o 2,5%.

W okresie sprawozdawczym rozpatrzono 2206 skarg, spośród których 60% było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Liczba składanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skarg w ostatnich latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Skargi najczęściej są składane przez byłych pracowników. Stanowią oni prawie połowę ogółu skarżących. Powyższe wynika z tego, iż po rozwiązaniu stosunku pracy nie obawiają się negatywnych konsekwencji ze strony pracodawcy, jakie mogą być skutkiem zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. Powyższe potwierdza również liczba pracowników składających skargi i pozostających w zatrudnieniu, która stanowi jedynie 20,6% wszystkich skarżących. W dalszym ciągu do Urzędu napływają skargi anonimowe, które w roku 2011 stanowiły 12,5% ogółu. Częstym uzasadnieniem w treści skarg anonimowych jest obawa przed utratą zatrudnienia oraz ewentualnym szykanowaniem ze strony pracodawcy. Zakres przedmiotowy tych skarg najczęściej dotyczy zaległości w wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, łamania przepisów o czasie pracy oraz niezapewniania przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W zakresie legalności zatrudnienia coraz częściej składane są skargi anonimowe przez osoby postronne, prowadzące działalność gospodarczą. Celem takiego działania jest wyeliminowanie zakładów konkurencyjnych, które ponoszą niższe koszty pracy zatrudniając pracowników „na czarno”. Tak jak i w poprzednich latach, najwięcej zgłaszanych do OIP w Gdańsku nieprawidłowości dotyczy kwestii związanych z wynagrodzeniem za pracę (stanowią one aż 37,5% ogółu). Liczba skarg z tego zakresu utrzymuje się na poziomie roku 2010. W wyniku podjętych czynności kontrolnych ponad 44,6% złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń okazało się zasadnych.

Stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości najczęściej wynikają z celowego postępowania pracodawcy. W dużej mierze przyczynia się do tego zła sytuacja finansowa poszczególnych przedsiębiorstw oraz koszty, jakie pociąga za sobą zatrudnianie pracowników. Inną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest niezajomość obowiązujących przepisów prawnych.

## 10. Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej

W roku 2011 inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej na bieżąco realizowali rutynowe tematy kontrolne, dotyczące m. in. wypadków przy pracy, sprawdzania informacji składanych przez pracodawców do ZUS, zgodności wykonania obiektów budowlanych z projektem budowlanym, kontrole związane z badaniem skarg.

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

- Bezpieczeństwo pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających,
- Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich,

- Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich.

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

Jako nową formę działalności w 2010r. zainicjowano wspólne kontrole prowadzone z Morskim Oddziałem Straży Granicznej w postaci kontroli jednostek pływających w czasie rejsu morskiego. Kontrole takie przeprowadzono w listopadzie 2010r. z pokładu jednostki Straży Granicznej „Kaper I”. Efektem kontroli prowadzonych następnie „na lądzie” było stwierdzenie zatrudnienia załogi jednego z kutrów z wykorzystaniem przepisów o wolontariacie. Działania związane z rejsem i efekty kontroli opisane zostały przez inspektora Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Dariusza Górskiego w nr 3/2011 „Inspektora Pracy” w artykule zatytułowanym „Navigare necesse est”.

### **Doradztwo i konsultacje**

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

### **Współpraca z zagranicznymi inspekcjami pracy**

- We wrześniu 2010r. nadinspektor pracy SKGM uczestniczył w rewizycie w norweskiej inspekcji pracy w Oslo, specjalizującej się w nadzorze nad warunkami pracy w gospodarce morskiej i budownictwie. Jednym z efektów tej wizyty był wspólny artykuł inspektora pracy norweskiej inspekcji pracy (Arbeidstilsynet) Tomasza Maciczaka oraz nadinspektora pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Tomasza Rutkowskiego w nr 2/2011 „Inspektora Pracy” pod tytułem „Norwegowie a budowa stadionu na EURO”.
- Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej wzięła również czynny udział w przygotowaniu logistycznym oraz merytorycznym przyjęcia przez OIP delegacji norweskiej inspekcji pracy oraz litewskiej inspekcji pracy.
- Inspektor pracy SKGM Dariusz Dąbrowski uczestniczył w wizycie studyjnej delegacji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w dniach 12 – 14 października 2011r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kłajpedzie.

### **Szkolenia**

- W dniach 8 i 9 września 2011 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyło się okresowe szkolenie inspektorów pracy z terenu Polski, wytypowanych do przeprowadzania kontroli statków śródlądowych przed ich dopuszczeniem do eksploatacji. Szkolenie, zgodnie z zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy, zorganizowała Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej, przy merytorycznym wsparciu specjalistów w zakresie konstrukcji i budowy statków śródlądowych, ich wyposażenia i napędów, z Polskiego Rejestru Statków. Warunki formalne, jakie powinny spełniać różne statki śródlądowe przed ich dopuszczeniem do żeglugi na śródlądowych drogach wodnych w Polsce i Europie przedstawił Dyrektor Urzędu Żeglugi Śródlądowej w Gdańsku. Część praktyczna szkolenia odbyła się z wykorzystaniem symulatora, jakim dysponuje DNV Academy Gdynia (*DNV – Det Norske Veritas* – norweskie towarzystwo klasyfikacyjne statków). Dodać należy, iż symulator jest unikalny w skali światowej, całkowicie opracowany i zrealizowany przez specjalistów polskiego oddziału DNV. Umożliwia on między innymi, trójwymiarową symulację sytuacji, w której inspektor



znajduje się w zbiorniku dennym statku, w różnych fazach eksploatacji statku, skorodowania jego konstrukcji i przy różnym oświetleniu.

- Inspektorzy pracy SKGM Bernard Dąbrowski oraz Tomasz Rutkowski uczestniczyli jako wykładowcy w szkoleniu dla Społecznych Inspektorów Pracy Stoczni Północnej w Gdańsku. W szkoleniu uczestniczyło ok. 30 osób pełniących funkcje SIP.

#### **Współpraca z innymi organizacjami i instytucjami**

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

## V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

### 1. Wypadki przy pracy zbadane w 2011r. przez Inspektorów Pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w niniejszej ocenie dotyczą zdarzeń wypadkowych zbadanych przez inspektorów pracy w 2011 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2011 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy (zwanym dalej OIP) w Gdańsku zarejestrowano 224 zgłoszenia różnych zdarzeń wypadkowych.

Rok	Zdarzenia zgłoszone	Ogółem: zbadane wypadki i zdarzenia potencj. wyp.	Zbadane wypadki przy pracy				Zbadane zdarzenia potencjalnie wypadkowe
			Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe	
<b>2011</b>	224	157	33	64	50	7	3
2010	198	143	29	55	43	13	3
2009	240	172	35	74	48	12	3

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

#### Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych.

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

Źródła informacji o zdarzeniu	Liczba zgłoszeń w poszczególnych latach		
	2011	2010	2009
Zatrudniający	95	110	117
Policja	89	62	83
Inne	13	15	22
Pogotowie	7	5	3
Zatrudniony	7	1	5
Kontrola	7	0	1
Masmedia	2	3	3
Prokuratura	2	2	2
inny OIP	2	0	4
<b>Razem:</b>	<b>224</b>	<b>198</b>	<b>240</b>

**Poszkodowani w zgłoszonych i w zbadanych zdarzeniach**

Rok	Poszkodowani w zgłoszonych zdarzeniach	Poszkodowani w zbadanych wypadkach przy pracy				w tym poszkodowani w zbadanych wypadkach zbiorowych
	Ogółem:	Ogółem:	Śmiertelnie	Ciężko	Lekko	
<b>2011</b>	293	165	37	67	61	18
2010	195	165	37	63	65	38
2009	278	188	42	80	66	31

W 2011 roku Inspektorzy Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zbadali **157** zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych, tj. zdarzeń wypadkowych bezurazowych. W zbadanych wypadkach łącznie było **165** poszkodowanych. W ostatnich latach możemy zaobserwować w zbadanych wypadkach przy pracy, tendencję spadkową w zakresie poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym oraz ze skutkiem ciężkim. Jednak w 2011r. liczba poszkodowanych zatrzymała się na poziomie 2010r., tj. 37 poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym oraz 67 ze skutkiem ciężkim.

**Poszkodowani ze skutkiem śmiertelnym i ciężkim w zbadanych wypadkach przy pracy**

Rok	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w zbadanych wypadkach		
			Ogółem:	w tym	
				Śmiertelnie	Ciężko
<b>2011</b>	ogółem:	154	165	37	67
	w tym zbiorowe:	7	18	4	3
2010	ogółem:	140	165	37	63
	w tym zbiorowe:	13	38	8	8
2009	ogółem:	172	188	42	80
	w tym zbiorowe:	12	31	7	6

## Poszkodowani w poszczególnych sekcjach gospodarki wg PKD 2007

Sekcja		Rok		
Symbol	Nazwa	2011	2010	2009
F	Budownictwo	52	51	55
C	Przetwórstwo przemysłowe	45	43	57
G	Handel i naprawy	13	19	20
H	Transport i gospodarka magazynowa	13	16	17
M	Działalność profesjonalna, nauk. i techn.	8	2	0
A	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	7	9	4
N	Usługi administrowania	5	5	0
E	Dostawy wody	5	2	0
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	5	0	5
L	Obsługa rynku nieruchomości	3	2	12
I	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	3	1	7
O	Administracja publiczna i obrona narod.	2	9	3
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	5	4
K	Finanse i ubezpieczenia	1	1	0
R	Kultura, rozrywka i rekreacja	1	0	0
B	Górnictwo i kopalnictwo	1	0	0
S	Pozostała działalność usługowa	0	0	3
P	Edukacja	0	0	1
<b>Razem:</b>		<b>165</b>	<b>165</b>	<b>188</b>

### Struktura zdarzeń wypadkowych

W 2011 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało:

- 1) na terenach budowl (obiektów w budowie i w remoncie) i stanowiły one 32,5% ogółu wypadków,
- 2) w miejscach prowadzenia produkcji przemysłowej (w tym w miejscach magazynowania) i stanowiły one łącznie 26,0%,
- 3) w miejscach i środkach komunikacji publicznej, tzw. wypadki drogowe i stanowiły one 5,2%,
- 4) w innych miejscach, takich jak: pomieszczenia wypoczynkowe, socjalne, higieniczno-sanitarne i stanowiły one 8,4%.
- 5) w pozostałych miejscach wykonywania pracy takich, jak np.: tereny leśne, jeziora, pod wodą, miejsca handlu, placówki zdrowia, biblioteka itp., w których wydarzyły się pojedyncze wypadki, łącznie zaistniało 27,9%.

W 2011 roku najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane z niewłaściwą ogólną organizacją pracy w szczególności: brakiem nadzoru, brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym, tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, oraz brakiem lub niewłaściwymi szkoleniami w zakresie bhp.

Natomiast powtarzające się przyczyny związane z pracownikiem (poszkodowanym) to: lekceważenie zagrożenia (brawura i ryzykanctwo), niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, nieznanostwo zagrożenia, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem oraz nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej.

Po stronie technicznej głównymi przyczynami były: brak lub niewłaściwe urządzenie zabezpieczające oraz brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej.

## Środki prawne

W ramach realizacji tematów związanych z postępowaniem powypadkowym, nr: 001A i 001B w 2011r. inspektorzy pracy wydali 60 nakazów na piśmie zawierających 115 decyzji oraz wydali 30 decyzji ustnych. Zakres przedmiotowy wydanych decyzji przedstawiał się następująco:

Zakres przedmiotowy decyzji	ilość wydanych decyzji
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	45
Maszyny i urządzenia techniczne	35
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	32
Obiekty i pomieszczenia pracy	7
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	5
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	5
Przygotowanie do pracy	4
Urządzenia i instalacje energetyczne	4
Transport	3
Magazynowanie i składowanie	3
Ochrona pracy młodocianych	2
<b>Razem:</b>	<b>145</b>

W ramach realizacji omawianego tematu w 2011 r. inspektorzy pracy wydali 92 wystąpienia zawierające 331 wniosków. Zakres przedmiotowy wydanych wniosków przedstawiono w tabeli:

Zakres przedmiotowy wniosków	ilość wydanych wniosków
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	154
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	73
Przygotowanie do pracy	50
Maszyny i urządzenia techniczne	17
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	14
Stosunek pracy	8
Ochrona pracy młodocianych	4
Transport	3
Urządzeni i intsalcje energetyczne	3
Obiekty i pomieszczenia pracy	2
Środki nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy	1
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	1
Czas pracy	1
<b>Razem</b>	<b>331</b>

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami inspektorzy pracy złożyli 7 wniosków o ukaranie do sądów zawierających 23 wykroczeń. Łączna kwota nałożonych grzywnien przez sądy wyniosła 4600 zł.

Zakres przedmiotowy wykroczeń	Ilość wykroczeń
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	9
Przygotowanie do pracy	7
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	5
Stosunek pracy	2
Razem	<b>23</b>

Ponadto inspektorzy pracy złożyli do prokuratury 10 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W ramach kontroli wypadkowych inspektorzy pracy udzielili 325 porad prawnych, 619 porad technicznych oraz 90 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

### **Współdziałanie z innymi organami i instytucjami**

W 2011 r. inspektorzy pracy współpracowali z organami nadzoru i kontroli w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy poprzez informowanie ich o wynikach przeprowadzonych kontroli. O wynikach kontroli poinformowano:

- Prokuraturę w 41 przypadkach,
- Policję w 29 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 18 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 8 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 4 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego w 3 przypadkach,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 1 przypadku,
- inne organy i instytucje w 2 przypadkach.

Kontrole na wniosek Policji przeprowadzono kontrole w 3 przypadkach, a na wniosek Prokuratury w 1 przypadku.

### **Inne działania prewencyjne**

#### Współpraca z przedstawicielami Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa

W dniu 24 lutego 2011 r. Pan Zbigniew Długokęcki zastępca okręgowego inspektora pracy w Gdańsku wraz z Panem Henrykiem Batarowskim nadinspektorem pracy i Panem Andrzejem Radowskim starszym inspektorem pracy spotkali się z przedstawicielami Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa. Izbę reprezentowali: Pan Ryszard Kolasa - przewodniczący Rady Izby, Pani Alicja Szpura – dyrektor Biura, Pan Marek Zackiewicz – przewodniczący Komisji ds. Szkoleń i Pan Maciej Niedostatkiwicz – wiceprzewodniczący Komisji ds. Szkoleń. Podczas spotkania omówiono kierunki współpracy OIP w Gdańsku i POIIB na najbliższy okres, w tym realizację programu prewencyjnego w budownictwie.

Wskutek dokonanych ustaleń odbyły się spotkania inspektorów pracy z członkami Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa w Gdańsku oraz Słupsku, na których wykłady wygłosili inspektorzy pracy: Andrzej Radowski, Dariusz Smoliński oraz Henryk Batarowski. W spotkaniach uczestniczyły 92 osoby.

#### Spotkanie z członkami Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk

W dniu 4 kwietnia 2011 r., na zaproszenie Zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk, w Urzędzie Miasta Gdańska Pan Tomasz Golec nadinspektor pracy przeprowadził szkolenie pt. „Upadki z wysokości – charakterystyczne

wypadki”. Szkolenie zostało zorganizowane pod hasłem „Szanuj życie” zgodnie z kampanią „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie - upadki, poślizgnięcia”. W spotkaniu wzięło udział 110 osób.

#### Seminarium dla pracodawców zrzeszonych w Regionalnej Izbie Gospodarczej Pomorza

W dniu 10 maja 2011 r. w siedzibie Regionalnej Izby Gospodarczej Pomorza w Gdańsku i pod jej patronatem, odbyło się seminarium z cyklu „Bezpieczna sztuka budowlana”. Głównym organizatorem cyklu seminariów jest Biuro Kompleksowej Obsługi Firm „J&J” z Malborka. Pan Henryk Batarowski nadinspektor pracy, który wygłosił referat pt. „Społeczno-ekonomiczne aspekty wypadków przy pracy”. W spotkaniu wzięło udział 13 osób.

#### Spotkanie dla pracodawców zorganizowane wspólnie z ZUS w Gdańsku

W dniu 19 maja 2011 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował wspólnie z Oddziałem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku spotkanie dla pracodawców, którzy ukończyli program prewencyjny i uzyskali dyplom Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 roku. Uroczystego podsumowania oraz wręczenia nagród ufundowanych przez ZUS dokonano w siedzibie Oddziału ZUS w Gdańsku. Z rąk Renaty Ziółkowskiej dyrektora Oddziału ZUS w Gdańsku i Zbigniewa Długokęckiego zastępcy okręgowego inspektora pracy laureaci otrzymali nagrody i listy gratulacyjne.

#### Szkolenie dla pracodawców zatrudniających kierowców zawodowych

W dniu 2 czerwca 2011 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wraz z Pomorskim Stowarzyszeniem Przewoźników Drogowych i Wojewódzkim Inspektoratem Transportu Drogowego zorganizował szkolenie w ramach kampanii prewencyjnej „Czas pracy a wypadki drogowe.” Uczestników przywitał Pan Zbigniew Długokęcki zastępca okręgowego inspektora pracy w Gdańsku, a zajęcia poprowadzili: Pan Przemysław Gradowski naczelnik Wydziału Wojewódzkiej Inspekcji Transportu Drogowego, Pani Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska starszy inspektor pracy, główny specjalista oraz Pan Piotr Gronczewski starszy radca.

Prelegenci szczegółowo omówili zasady rozliczania czasu pracy kierowców i obowiązujące przepisy o czasie pracy kierowców oraz prowadzenia kontroli pojazdów na drodze. Przekazano także informacje o wypadkach przy pracy, jakim ulegają kierujący pojazdami. W szkoleniu wzięło udział 121 osób.

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

W dniu 17 czerwca 2011 r. w Gdańsku na terenie budowy „Cztery oceany” firmy CFE Polska Sp. z o.o. odbyła się konferencja prasowa, która miała na celu inaugurację trzeciego etapu kampanii w budownictwie.

W 2011 roku działania Państwowej Inspekcji Pracy polegają na inspirowaniu pracodawców i przedsiębiorców budowlanych do rzetelnego spełniania obowiązków w zakresie ogólnej organizacji pracy, nadzoru nad wykonywaną pracą, a w szczególności w zakresie przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy – powiedziała podczas konferencji

Pani Jolanta Zedlewska rzeczniczka prasowa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku poinformowała o celach i adresatach tegorocznej kampanii. Natomiast Pan Mieczysław Szczepański okręgowy inspektor pracy w Gdańsku dokonując otwarcia spotkania, wyraził

przekonanie, że dzięki takim wzorowym budowom, jak ta prowadzona przez CFE Polska, wypadków będzie mniej. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele lokalnych mediów.

#### Szkolenie na temat bezpieczeństwa pracy w przemyśle stoczniowym

W dniu 3 sierpnia 2011 roku na terenie Stoczni CRIST S.A. w Gdyni odbyło się szkolenie z zakresu zagrożeń w przemyśle okrętowym, w tym zagrożeń występujących przy budowie jednostek pływających. Szkolenie było elementem tegorocznej kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie-upadki, poślizgnięcia”. Otwarcia spotkania w imieniu Okręgowego Inspektora Pracy dokonał Pan Henryk Batarowski nadinspektor pracy, który przybliżył zebrany cel i zadania kampanii. Uczestnicy szkolenia wysłuchali ponadto wykładu Pana Bernarda Dąbrowskiego nadinspektora pracy na temat zagrożeń występujących w przemyśle stoczniowym tj. upadków z wysokości, przygniecień przy transporcie, porażeń prądem elektrycznym, a także omówił postępowanie powypadkowe. W szkoleniu wzięło udział 107 osób. Wszyscy uczestnicy otrzymali materiały informacyjno-promocyjne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

#### Konferencja pod hasłem „Bezpieczne miejsce pracy”

Pan Mieczysław Szczepański okręgowy inspektor pracy w Gdańsku oraz Pan Zbigniew Długokęcki zastępca okręgowego inspektora pracy i Pan Henryk Batarowski kierownik Sekcji Prewencji i Promocji (wygłosił referat na temat „Kampania informacyjno-prewencyjna PIP w budownictwie”) wzięli udział w odbywającej się 22 września 2011r. w Urzędzie Miejskim w Sopocie konferencji pod hasłem „Bezpieczne miejsce pracy. Upowszechnianie dobrych praktyk eliminujących nieprawidłowości i zagrożenia na budowach.”. Konferencję zorganizowali członkowie Sieci Ekspertów ds. BHP, certyfikowanych przez CIOP-PIB, w ramach informacyjnej kampanii społecznej „Bezpieczne miejsce pracy”. Konferencja poświęcona była kształtowaniu świadomości w zakresie bezpieczeństwa pracy i zagrożeń występujących na placach budów oraz działań prewencyjnych na rzecz bezpieczeństwa pracy w budownictwie. W drugiej części prezentowane były dobre praktyki eliminujące nieprawidłowości i zagrożenia na budowach stosowane przy budowie stadionu PGE Arena Gdańsk oraz w firmach Aqua-Sopot Sp. z oo. i Stabilator Sp. z oo. Konferencję zakończyła dyskusja na temat wzmocnienia działań prewencyjnych oraz roli służby bhp w zakładach pracy.

#### Szkolenie dla członków Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”

W dniu 21 października 2011 r. w siedzibie Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” odbyło się szkolenie dla Zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy z województwa pomorskiego. Szkolenie pt. „Zarządzanie bezpieczeństwem w zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy”, poprowadził Pan Henryk Batarowski nadinspektor pracy. W szkoleniu uczestniczyło 40 osób.

W 2011 roku inspektorzy pracy w trakcie kontroli dokonali **oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.**

W ramach realizacji tego tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 144 kontrole u 142 pracodawców, łącznie objęli analizą 388 wypadków, w tym 24 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, jednym z głównych celów badania okoliczności i przyczyn wypadków jest możliwość wyciągnięcia przez zakład pracy wniosków



profilaktycznych, których wprowadzenie w życie pozwoli na zmniejszenie lub wyeliminowanie zagrożenia wypadkowego.

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

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło ustalania okoliczności i przyczyn wypadku.

Pracodawcy ograniczają się do opisywania samego zdarzenia, są przekonani, iż to wystarczy, nie określają przyczyn wypadków, a tym samym powodują, że wnioski i środki profilaktyczne nie są adekwatne do tych przyczyn. Często się zdarza, że zespoły powypadkowe w ogóle nie formułują wniosków i zaleceń (pod nieodokreślone przyczyny, nie można sformułować prawidłowych wniosków profilaktycznych).

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

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

Wskutek dokonanej oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy w 2011r. wydali łącznie 7 nakazów na piśmie zawierających 7 decyzji oraz wydali 5 decyzji ustnych. Ponadto skierowali do pracodawców 96 wystąpień zawierających 273 wnioski. W ramach przeprowadzonych kontroli inspektorzy złożyli 9 powiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

O wynikach kontroli poinformowano: prokuraturę w 32 przypadkach, policję w 21 przypadkach, społeczną Inspekcję Pracy w 10 przypadkach, związki zawodowe w 9 przypadkach, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 1 przypadku, Urząd Dozoru Technicznego w 2 przypadkach, Państwowy Nadzór Budowlany w 1 przypadku, inne organy i instytucje w 1 przypadku. Dodatkowo przeprowadzono kontrole na wnioski policji w 4 przypadkach.

### **Podsumowanie i wnioski**

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

Rozwiązaniem problemu może być np. obowiązek gromadzenia i przekazywania do Urzędów Statystycznych danych także z innych wypadków niż tylko wypadków osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Obecnie taki obowiązek zawarty jest

w rozporządzeniu MPiPS w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. z 2009r. Nr 14, poz. 80 ze zm.), jednak ze względu na fakt, że ten akt prawny wydany jest jedynie na podstawie Kodeksu pracy powoduje, że nie rodzi on obowiązku dla podmiotów nie podlegających pod rygory tej ustawy. Dopiero pełne dane powinny być podstawą do wyliczenia składki dla określonej sekcji gospodarki narodowej.

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

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

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

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

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

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

## **2. Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach**

W 2011 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych”, przeprowadzili 374 kontrole w 336 podmiotach gospodarczych. Skontrolowano 246 terenów budowy, na których pracowały 2904 osoby.

### **Najczęściej występujące nieprawidłowości**

Nadal w statystyce stwierdzonych nieprawidłowości dominuje brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości. Należy podkreślić, że wspomniane nieprawidłowości należą do największych zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych tam osób. Brak ochron zbiorowych chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości jest najczęstszą przyczyną wydania decyzji wstrzymujących prace na terenach budowy. Ponad 49% wszystkich decyzji o wstrzymaniu prac dotyczyło braku ochron zbiorowych chroniących

przed upadkiem z wysokości, wliczając w to brak zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości na rusztowaniach. Jako podstawową przyczynę tych nieprawidłowości wymienia się koszt i czasochłonność wykonania takich zabezpieczeń. Zdaniem większości pracodawców budowlanych i pracowników nadzoru, zmienność sytuacji, w związku z postępującymi pracami budowlanymi, jest tak duża, że z ekonomicznego punktu widzenia niemożliwe jest stałe zabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości, gdyż koszty zabezpieczenia stanowiłyby zbyt dużą część wartości wykonanych prac budowlanych. Inną ważną przyczyną lekceważenia bezpieczeństwa pracy na wysokości jest niewątpliwie nieprawidłowe szkolenie pracowników i kształtowanie u nich złych nawyków w tym zakresie. Kształtowanie nawyków wykonywania pracy w warunkach zgodnych z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy jest procesem długotrwałym i wymaga systemowego podejścia pracodawców i bezpośredniego nadzoru do tego zagadnienia, a to na polskich budowach jest rzadkością.

Wyższą kulturę pracy, a co za tym idzie, większe bezpieczeństwo pracy można zaobserwować w dużych korporacjach budowlanych, szczególnie w tych z kapitałem zagranicznym. W małych firmach sektora budowlanego sprawy związane z bezpieczeństwem pracy są marginalizowane, a duża rotacja w zatrudnieniu wyklucza właściwe kształtowanie zachowań pracowników w taki sposób, aby dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy wynikała z wewnętrznej potrzeby, a nie z przymusu.

Zagrożenia upadkiem z wysokości to także niezabezpieczone balustradami dojścia do stanowisk pracy, np. brak balustrad na klatkach schodowych czy prowizoryczne kładki, oraz praca z wszelkiego rodzaju podestów roboczych. W tym przypadku przyczyn lekceważenia zagrożeń należy upatrywać w pozornie niskich wysokościach (do 3 metrów), na których wykonywane są prace i fałszywym przekonaniu, że upadek z takiej wysokości niczym poważnym nie grozi. Statystyki wypadkowe świadczą jednak na niekorzyść takiego rozumowania. Przyczyny takiego stanu rzeczy to pośpiech, brak nawyków bezpiecznej pracy i tolerowanie nieprawidłowych zachowań przez pracodawców i kierownictwo budowy.

Eksploatacja niewłaściwie wykonanych rusztowań jest nadal jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budowy. Ponad 22% wszystkich decyzji o wstrzymaniu prac dotyczyło nieprawidłowych balustrad na rusztowaniach. Przyczyn wadliwie wykonanych rusztowań należy upatrywać w tym, że większość rusztowań stawiają przypadkowi, nieprzeszkoleni w tym zakresie monterzy oraz w tym, że zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z dużymi kosztami. Niedbalstwu i nieprzywiązywaniu wagi do spraw bezpieczeństwa pracy należy przypisać brak odbioru rusztowań przez uprawnioną osobę, oraz brak na rusztowaniach tablic informujących o wykonawcy rusztowania i dopuszczalnym obciążeniu pomostów roboczych.

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

Przysypanie ziemią jest nadal jedną z najczęstszych przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy na terenach budowy. Brak zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem, składowanie urobku w obrębie klina naturalnego odłamu gruntu i brak bezpiecznego wejścia do wykopu to wciąż dość powszechnie spotykany widok na budowach. Przyczyny tego zjawiska są bardzo podobne jak w przypadku wykonywania prac na wysokości; pośpiech,

duża zmienność wykonywanych prac i brak właściwego nadzoru ze strony kierowników robót.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

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

- dążenie do osiągania 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 374 kontroli przeprowadzonych w 336 podmiotach gospodarczych, na 246 terenach budowy w ramach omawianego tematu inspektorzy pracy wydali ogółem 1544 decyzji (276 decyzji na piśmie, 1251 decyzji ustnych i 17 decyzji wpisanych do dzienników budowy), w tym:

- 118 decyzji wstrzymania prac,
- 45 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 21 decyzji zakazu wykonywania prac,
- 93 decyzje skierowania pracowników do innych prac (decyzje te dotyczyły 207 pracowników),
- 771 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności.

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

- ukarali mandatami 128 osób za popełnienie 283 wykroczeń (łącznie kwota mandatów 151 500 zł),
- skierowali do sądów 5 wniosków o ukaranie za popełnienie 12 wykroczeń,
- zastosowali 40 środków oddziaływania wychowawczego za popełnienie 68 wykroczeń.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 103 wstąpienia, zawierające 239 wniosków.

### **Działania prewencyjne**

W ramach Kampanii informacyjno-prewencyjnej „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie” Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadził intensywnie program prewencyjny „Promocja standardów BHP. W 2011 roku Okręg przeprowadził łącznie 47 szkoleń. Uczestnicy szkoleń otrzymywali fachowe poradnictwo w zakresie objętym tematem oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. Łącznie w szkoleniach wzięło udział 738 osób. W realizację programu zaangażowanych było 26 osób w tym 23 inspektorów pracy oraz 3 pracowników merytorycznych.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2011 roku wzmocnił współpracę z Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa. W lutym 2011r. odbyło się spotkanie z kierownictwem Izby, na którym z ramienia OIP Gdańsk uczestniczyli Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki wraz z nadinspektorem pracy Henrykiem Batarowskim i starszym inspektorem pracy Andrzejem Radowskim.

Poza tym kierownictwo OIP oraz inspektorzy pracy wzięli udział w kilku seminariach, szkoleniach oraz konferencjach o tematyce budowlanej, na której propagowali kampanię oraz program prewencyjny wśród przedstawicieli służb bhp, pracodawców, przedsiębiorców, inwestorów, służb nadzoru budowlanego, kierowników budów, a także partnerów społecznych:

- **04.04.2011r.** – szkolenie organizowane przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk, tematyka dotyczyła upadków z wysokości – charakterystycznych wypadków. Z ramienia OIP Gdańsk uczestniczył nadinspektor pracy Tomasz Golec,
- **27.05.2011r.** – spotkanie szkoleniowe organizowane przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Zarząd Główny na terenie stadionu PGE Arena Gdańsk- tematem spotkania było przedstawienie dobrych praktyk bhp, jakie było stosowane podczas budowy stadionu.
- **31.05.2011r.** – spotkanie szkoleniowe organizowane przez „Z.Z . Budowlani”, tematyka dotyczyła BHP na budowie, szkolenie przeprowadził Aleksander Zając starszy inspektor pracy,
- **10.09.2011r.** – Forum Rusztowaniowe, rozstrzygnięcie konkursu „Rusztowanie Roku”, Okręgowy Inspektor Pracy Mieczysław Szczepański podczas swojego wystąpienia przedstawił podsumowanie przyczyn nieprzestrzegania przepisów bezpiecznego wykonywania prac takich jak: zbyt mała świadomość zagrożeń budowlanych, niewystarczający poziom kwalifikacji pracowników, zwłaszcza na małych budowach, co nierozdzielnie wiąże się z prawidłowym i kompetentnym nadzorem, a także przedstawił założenia kampanii w budownictwie na rok 2011.
- **22.09.2011r.** – konferencja organizowana przez CIOP – PIB w Sopocie, pt „Bezpieczne miejsca pracy – Upowszechnianie dobrych praktyk eliminujących nieprawidłowości i zagrożenia na budowach. Udział wzięli: Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, Henryk Batarowski nadinspektor pracy,
- **1.12.2011r.** – konferencja organizowana przez firmę SKANSKA, miała na celu zaangażowanie firm podwykonawczych w poprawę BHP na budowach. W spotkaniu udział wzięli: Zbigniew Długokęcki Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Henryk Batarowski nadinspektor pracy.
- **8.11.2011r.** – Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla studentów Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska Politechniki Gdańskiej - w ramach programu Kultura Bezpieczeństwa. Szkolenie cieszyło się dużym zainteresowaniem studentów, jak również władz uczelni.

### **Podsumowanie**

Porównanie wyników kontroli przeprowadzonych w 2011 roku w ramach omawianego tematu z wynikami kontroli z lat ubiegłych pozwala stwierdzić, że warunki pracy osób wykonujących prace na terenach budowy, w stosunku do lat biegłych, nie uległy zauważalnej poprawie. Dotyczy to przede wszystkim małych firm budowlanych. Nadal najczęściej występującym tam zagrożeniem życia i zdrowia pracowników budowlanych jest praca na wysokości, praca w wykopach i niedbale wykonane i eksploatowane instalacje elektroenergetyczne. Od lat w tym zakresie niewiele się zmienia, pomimo szczególnej wagi, jaką przywiązuje do tych zagadnień Państwowa Inspekcja Pracy. Ilość i rodzaj wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych i nałożonych kar jest od lat na podobnym poziomie.

Prowadzone w 2011r. na terenie województwa pomorskiego działania nadzorczo-prewencyjne w budownictwie w zakresie przestrzegania na terenach budowy przepisów

i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przyniosły wiele cennych spostrzeżeń. Do najważniejszych należy zaliczyć to, że na terenach budowy, bezpieczeństwo i higiena pracy, w bardzo dużym stopniu zależy od dobrego przygotowania procesu budowlanego, wykonanego na etapie jego organizacji. Sztandarowym przykładem takich działań jest niewątpliwie budowa stadionu piłkarskiego „PGE Arena Gdańsk”, na której został osiągnięty główny cel Państwowej Inspekcji Pracy związany z tą inwestycją – nie odnotowano żadnego śmiertelnego, ani ciężkiego wypadku przy pracy. Sześć lekkich wypadków przy pracy (głównie skaleczenia i stłuczenia), jakie wydarzyły się w ciągu kilku lat na terenie tak dużej i intensywnej budowy, przez którą przewinęło się ponad 10 000 ludzi, należy uznać za wielki sukces. Sukces inwestora, sukces generalnego wykonawcy i sukces Państwowej Inspekcji Pracy. Potwierdziła się znana od lat teza, że bezpieczeństwo pracy zależy przede wszystkim od podejścia pracodawcy do zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy. Działania prewencyjne rozpoczęte przez inspektora pracy (koordynatora z ramienia PIP) na etapie przygotowania budowy, i kontynuowane do jej zakończenia, miały decydujący wpływ na bardzo dobrą organizację i realizację tej inwestycji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspektor pracy na tej budowie był doradcą i animatorem dobrej pracy, starając się do minimum ograniczyć funkcje kontrolno-nadzorcze.

Podobnie wysokie standardy bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy starali się wdrożyć na innych dużych budowach. Przykładem tego może być budowa Europejskiego Centrum Solidarności (ECS) w Gdańsku, na której w dużym stopniu wykorzystano procedury bhp wdrożone na terenie budowy stadionu „PGE Arena Gdańsk”. Poziom bezpieczeństwa i higieny pracy na tej budowie jest jeszcze wyższy niż na terenie budowy stadionu.

Oceniając bezpieczeństwo pracy na dużych budowach, na których inspektorzy pracy wdrożyli tak skuteczny program prewencyjny nie należy zapominać, że przez te budowy przewinęło się kilkanaście tysięcy pracowników mniejszych i większych firm podwykonawczych, którzy wysoką kulturę pracy będą przenosić na inne budowle. Ma to bardzo duże znaczenie, gdyż na mniejszych budowach niestety poziom bezpieczeństwa pracy jest nadal niezadawalający. Trudna sytuacja gospodarcza i duża konkurencja na rynku budowlanym sprawiają, że sprawy bezpieczeństwa pracy są na tych budowach sprawą drugorzędną. Liczy się przede wszystkim wynik finansowy, a zdaniem wielu pracodawców, bezpieczeństwo i higiena pracy zbyt dużo kosztuje. Dokonanie zmian w mentalności tych osób to proces długotrwały, ale możliwy do wykonania. Dalsze konsekwentne działania Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie powinny przynieść oczekiwany skutek.

### **Wnioski, w tym legislacyjne**

Nie straciły na swojej aktualności wnioski legislacyjne zgłaszane przez inspektorów pracy w latach ubiegłych.

- 1) Dotychczasowe zmiany prawa pracy w zakresie zwiększenia możliwości nadzorczych inspektorów pracy nie są wystarczające. Zgłaszany od lat postulat, aby warunkiem dopuszczenia do wykonywania pracy zarobkowej była konieczność zgłoszenia osoby zatrudnionej do ubezpieczenia wypadkowego nie spotkał się z większym zainteresowaniem. Korzyści z wprowadzenia takiego obowiązku byłyby dwójakiego rodzaju:
  - w znacznym stopniu ograniczyłyby to na budowach zjawisko pracy „na czarno”,
  - zapewniłoby świadczenia wynikające z ubezpieczenia wypadkowego poszkodowanym osobom, a w przypadku ich śmierci, ich bliskim.

- 2) Nadal nierozwiązany jest 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.
- 3) 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:
  - 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,
  - 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,
  - 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).
- 4) Przeprowadzone na placach budowy w 2011 roku 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 pojętych działań prewencyjnych oraz popularyzacji organizacji i bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych.
  - wprowadzenie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy do programu wszystkich szkół.

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

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 52 kontrole w 46 podmiotach zatrudniających pracowników. Kontrole objęły 26 placów budowy. Na skontrolowanych placach budowy dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów) pracowało 456 osób, z czego 399 zatrudnionych było w ramach stosunku pracy.

#### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

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

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

Wśród przyczyn technicznych można wyróżnić dopuszczanie do pracy wyeksploatowanych urządzeń, które nie są poddawane selekcji wstępnej przed dopuszczeniem do eksploatacji. Wśród przyczyn ekonomicznych można wskazać iż pracodawcy wygrywając przetargi kierują się założeniami kryterium ceny, więc optymalne wykorzystanie zasobów przy minimalnym udziale kosztów jest naturalne. Zasada wyboru najniższej ceny oferty jest podstawowym kryterium, jakim kieruje się inwestor. W naszym prawie to nie inwestor jest osobą współodpowiedzialną za stan bhp. W interesie inwestora jest wykonanie usługi jak najtaniej, co premiuje niesolidnych wykonawców oszczędzających na wyposażeniu pracowników w niezbędne środki i nie inwestujących w techniczne zabezpieczenie budowy. Wśród przyczyn ludzkich pozostaje zawsze rutyna i niechęć do stosowania środków minimalizujących zagrożenie. Jako przyczynę wskazać można to, iż wymagają te środki sporego wkładu własnego bez uzyskania jakiegś gratyfikacji z takiego działania. Receptą na to zjawisko może być stały nadzór ze strony służby bhp. Dodatkowo można wskazać niski poziom braku akceptacji społecznej dla wykonywania przez pracodawców niektórych obowiązków z zakresu bhp.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 184 decyzji, z czego wykonano 170 decyzje. Wśród wydanych decyzji było: 59 decyzji wydanych z rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa, 8 decyzji wstrzymujących prace, 2 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn, 5 decyzji zakazujących wykonywania prac, 12 decyzji skierujących 17 pracowników do innych prac.

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 13 wystąpień zawierających 16 wniosków dotyczących 83 pracowników. Uzyskano odpowiedź o wykonaniu 9 wystąpień dotyczących 41 pracowników.

W trakcie przeprowadzania kontroli inspektorzy pracy udzielili 71 porad technicznych, 169 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 14 dotyczących legalności zatrudnienia.

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

- zastosowali postępowanie mandatowe w stosunku do 10 osób za popełnienie 15 wykroczeń (łącna kwota grzywien w mandatach 12150,00 zł),
- zastosowano w 6 przypadkach środki wychowawczy w stosunku do 6 wykroczeń,
- nie skierowano do sądu wniosków o ukaranie,
- w jednym przypadku zawiadomiono nadzór budowlany w sprawie nieprawidłowości dotyczącej Planu BIOZ.

### **Podjęte działania prewencyjne**

W 2011 roku Okręg gdański PIP przeprowadził łącznie 47 szkoleń, w tym 18 szkoleń zorganizowała Sekcja Prewencji i Promocji dla większej liczby osób, natomiast podczas 29 spotkań z pracodawcami oraz przedsiębiorcami budowlanymi szkolenia prowadzone były przez inspektorów pracy w terenie. W każdym z tych przypadków szkolenia realizowane były w profesjonalny sposób, a uczestnikom przekazywano wiedzę i inspirowano do rzetelnego spełniania obowiązków w zakresie ogólnej organizacji pracy, nadzoru nad wykonywaną pracą. Uczestnicy szkoleń otrzymywali również fachowe poradnictwo w zakresie objętym tematem oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. Łącznie w szkoleniach wzięło udział 738 osób.



Szkolenia organizowane przez OIP Gdańsk zostały wzbogacone o część praktyczną tj. pokazy środków ochrony indywidualnej przy pracach na wysokości. Pokazy te cieszyły się dużym powodzeniem.

### **Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych przedsiębiorstwach**

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

- Pracodawcy nie zapewniają organizowania prawidłowego zaplecza socjalnego. Można przyjąć, iż często organizowanie dużego zaplecza socjalnego, gdy zakres robót jest stosunkowo niewielki jest przez pracodawcę nieakceptowalna. Jednocześnie w naszym systemie prawnym nie zobowiązano inwestorów do współtworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Brak ze strony generalnych organizatorów pracy współodpowiedzialności za stan higieniczno sanitarny jest istotnym problemem z którym się muszą spotykać poszczególni wykonawcy. Dodatkowo można założyć również, iż pracownicy nie oczekują od pracodawców zapewniania takiego zaplecza socjalnego, jak to wynika z przepisów prawa.
- Pracodawcy w sytuacji wykonywania prac na wysokości popełniają stosunkowo najwięcej nieprawidłowości. W dalszym ciągu brak jest pozytywnej tendencji do prawidłowego zabezpieczania prac na wysokości poprzez stosowanie środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości.
- Pracodawcy często nie przestrzegają przepisów w zakresie zapewniania środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości. Widać pogorszenie tego wskaźnika, ale może to być związane z dołączaniem do oceny w stopniu coraz powszechniejszym osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.
- Z danych wynika, iż pracodawcy w coraz większym stopniu nie realizują obowiązku zapewniania pracownikom badań lekarskich. Widać pogorszenie tego wskaźnika, ale może to być związane z dołączaniem do oceny w stopniu coraz powszechniejszym osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.
- Pracodawcy mają bardzo duży „problem” odnośnie zabezpieczania i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych.
- W zakresie sporządzania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót wciąż pracodawcy nie potrafią spełnić tego obowiązku.
- Stosunkowo mało jest nieprawidłowości przy eksploatacji maszyn i urządzeń. Może to wskazywać na poprawiającą się bazę maszynową przedsiębiorców.
- Nie ma znaczącej poprawy w zakresie uprawnień kwalifikacyjnych przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych.

### **Wnioski**

Stwierdzone zagrożenia na placach budowy prowadzą do następujących wniosków :

- Należy w dalszym ciągu kontrolować pracodawców i szerzej przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na organizację placu budowy, w tym na zapewnienie pracownikom odpowiednich pomieszczeń i urządzeń sanitarno-higienicznych, zabezpieczenia placu budowy przed dostępem nieupoważnionych osób, zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych.
- Należy w szczególności zwracać uwagę na kontrolę pracy wykonywanych na wysokości w szczególności w zakresie zabezpieczania prac w postaci środków ochrony zbiorowej oraz środków ochrony indywidualnej.

- Należy w dalszym ciągu propagować prewencyjnie zasady bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych poprzez organizowanie spotkań, artykuły prasowe, konferencje prasowe.
- Prowadzenie systematycznych szkoleń zakładów prowadzących działalność szkoleniową w celu wskazywania zagrożeń dla zdrowia wynikających z procesów budowlanych.
- Analiza porównawcza z okresów wcześniejszych wykazała, iż rodzaje i skala nieprawidłowości nie zmienia się w stopniu zasadniczym, co nasuwa pytania, czy kłopoty nie mają charakteru systemowego.
- Widać negatywną tendencję dotyczącą badań lekarskich. Dzisiejszy stan prawny w zakresie obowiązku poddawania badaniom lekarskim osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy jest nieczytelny zarówno dla inspektorów pracy jak i dla pracodawców/przedsiębiorców.
- Zastanowić się należałoby nad zmianą prawa w zakresie możliwości regulowania przez inspektora pracy nieprawidłowości związanych z treścią planu BIOZ.

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

Poniżej opisano główne inwestycje realizowane w ramach EURO 2012:

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

##### **Budowa stadionu „PGE Arena Gdańsk”**

###### **Ważniejsze wydarzenia na terenie stadionu w 2011 r.**

- 24 stycznia 2011r. na placu budowy stadionu PGE ARENA Gdańsk odbyła się konferencja prasowa „500 dni do EURO 2012” z udziałem premiera Donalda Tuska. Po spotkaniu z dziennikarzami premier udał się na krótki spacer po budowie stadionu podczas, którego niejednokrotnie wyrażał swoje zadowolenie i podziw dla projektu stadionu i postępów prac na placu budowy.
- 15 marca 2011r. na terenie budowy „PGE ARENA Gdańsk” rozpoczął się proces instalacji murawy. Po nawiezieniu ziemi w celu podniesienia poziomu płyty boiska przystąpiono do montażu podbudowy pod instalację drenażu murawy, a następnie do instalacji tego właśnie systemu oraz systemu nawadniania.
- 28 maja 2011r. rozpoczął się proces układania trawy na przyszłym boisku. Trawa w 555 rolkach przyjechała do Gdańska z Holandii w 21 specjalnych samochodach chłodniach.
- 19.07.2011r. odbyła się na stadionie uroczystość wręczenia inwestorowi decyzji pozwolenia na użytkowanie obiektu.
- 14 sierpnia 2011r. - ponad 34 tysiące osób przyszło obejrzeć pierwszy mecz na PGE Arena Gdańsk. Wszyscy przyszli, by uczestniczyć w meczu otwarcia najpiękniejszego w Polsce stadionu. Stadion został poświęcony przez Arcybiskupa Sławoja Leszka Głódzia. Kibiców przywitał również Prezydent Miasta Gdańska Paweł Adamowicz,

w towarzystwie piłkarzy - legend Lechii, napastnika - Romana Rogocza i obrońcy – Romana Korynta.

- 7 września 2011r. – na stadionie rozegrano towarzyski mecz Polska – Niemcy. Mecz zakończył się remisem 2 : 2.
- 15 października 2011r. – rozegrano mecz zorganizowany przez Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa, który był hołdem złożonym tym, którzy przez ostatnie lata w pocie czoła budowali stadiony w Polsce i na Ukrainie.

### **Działania prewencyjne i kontrolne przeprowadzane przez inspektora pracy na terenie budowy stadionu**

- W ramach tematu - Budowa stadionu „PGE Arena Gdańsk” inspektorzy pracy przeprowadzili w I półroczu 2011 r. 10 kontroli u 10 pracodawców. W wyniku tych kontroli wydano 16 decyzji, w tym 4 decyzje wstrzymania prac i 4 decyzje skierowania 4 pracowników do innych prac. Za popełnione wykroczenia ukarano pięciu pracodawców mandatami na łączną kwotę 6 800 zł. W stosunku do jednego pracodawcy zastosowano środek wychowawczy w postaci ostrzeżenia.
  - Większość kontroli potwierdziła opinię o dobrej organizacji pracy i dużej kulturze technicznej prowadzonych prac na stadionie „PGE Arena Gdańsk”. Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim niestosowania przez osoby używające mechanicznych narzędzi do przecinania betonu, wymaganych środków ochrony indywidualnej oraz eksploatacji przejezdnych rusztowań bez kompletnych balustrad.
  - Pismem z dnia 16.05.2011r. pełnomocnik Biura Inwestycji Euro Gdańsk 2012 zawiadomił Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku o zakończeniu budowy i zamiarze przystąpienia do użytkowania stadionu piłkarskiego „PGE Arena Gdańsk” w Gdańsku. W dniach 24 – 30.05.2011 r. zespół inspektorów pracy przeprowadził kontrolę na przedmiotowym obiekcie, w wyniku której stwierdzono, że proces budowlany nie został w pełni zakończony.  
W związku z powyższym, w dniu 30. 05.2011 r., inspektor pracy wniósł sprzeciw, co do zamierzonego przejścia wskazanego obiektu do użytkowania.
  - Inspektor pracy ściśle współpracował z inwestorem i generalnym wykonawcą w zakresie zapewnienia na terenie budowy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przynajmniej raz w tygodniu wizytacji terenu budowy.
  - Inspektor pracy uczestniczył w cotygodniowych radach budowy, na których w pierwszej kolejności omawiane były zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.
  - Po przekazaniu w lipcu 2011 r. stadionu do użytkowania nie były prowadzone na jego terenie żadne działania prewencyjne ani kontrole PIP.
- 1) Wizytując stadion w dniu 03.11.2011 r. inspektor pracy stwierdził, że: na stadionie prowadzone były nadal niewielkie prace wykończeniowe i prace związane z usuwaniem usterek, a wokół stadionu porządkowany był przylegający do niego teren. Do pomieszczeń biurowych wprowadzili się pracownicy spółki BIEG 2012 i pracownicy zarządcy stadionu.

## **Rozbudowa Portu Lotniczego w Gdańsku**

### **Zaawansowanie budowy**

- Na koniec 2011 roku stan zaawansowania inwestycji oceniano na 90%. Obecnie prowadzone są ostatnie prace wykończeniowe i odbiory. Przekazanie terminalu do użytkowania planowane jest na koniec marca 2012 roku.

### **Działania kontrolne**

- W ramach tematu „Rozbudowa Portu Lotniczego Gdańsk” wykonano w roku 2011 12 kontroli u 12 pracodawców. W wyniku tych kontroli inspektor pracy wydał 30 decyzji, w tym 1 decyzję wstrzymującą prace, trzy decyzje skierujące 7 pracowników do innych prac, 1 decyzję wstrzymującą eksploatację maszyn i dziesięć decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności. Ponadto inspektor pracy skierował do pracodawców 5 wystąpień, zawierających 5 wniosków. Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika inspektor pracy ukarał 6 osób mandatami karnymi w wysokości 7900 zł.

### **Działania prewencyjne inspektora pracy na terenie budowy**

- Inspektor pracy uczestniczył raz w miesiącu w radzie budowy, na której szczegółowo omawiane są zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.
- W dniu 13.07.2011 z udziałem przedstawiciela inwestora Portu Lotniczego Gdańsk odbyło się szkolenie na temat bezpieczeństwa pracy w procesie budowlanym.
- W dniu 27.10.2011r. z udziałem 15 przedstawicieli podwykonawców odbyło się na terenie budowy szkolenie informacyjne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wraz z wręczeniem materiałów informacyjnych podwykonawcom.

## **Budowa Europejskiego Centrum Solidarności**

### **Zawansowanie budowy**

- Obecnie na terenie budowy ECS wykonywane są prace budowlane na poziomie II i III piętra. Wykonywane są konstrukcyjne zbrojone ściany betonowe obiektu. Na terenie budowy, oprócz pracowników generalnego wykonawcy, zatrudnionych jest ok. 150 pracowników firm podwykonawczych.

### **Działania kontrolne**

- W dniu 28.06.2011 r. inspektor pracy przeprowadził kontrolę na terenie budowy Europejskiego Centrum Solidarności. W ocenie inspektora pracy, generalny wykonawca dobrze zorganizował budowę pod względem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Powołano koordynatora ds. bhp, który starannie wywiązuje się ze swoich obowiązków.
- W ramach tematu 509 „Budowa Europejskiego Centrum Solidarności”, w drugim półroczu 2011 roku przeprowadzono dwie kontrole u generalnego wykonawcy. W wyniku tych kontroli inspektor pracy wydał 5 decyzji, w tym dwie decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności.

## **Remont dworca kolejowego w Gdyni**

Pod koniec 2011 roku zaawansowanie prac związanych z remontem dworca kolejowego w Gdyni przedstawiało się następująco:

- prace wewnątrz obiektu: budowa ścian na poziomie minus 1 i parteru.
- prace zewnętrzne: malowanie elewacji, realizacja zadaszenia dworca i łącznika i podłączanie instalacji zewnętrznych.

### **Działania kontrolne**

- W ramach tematu „Remont dworca kolejowego w Gdyni” wykonano w 2011r. ogółem 6 kontroli.
- W II połowie 2011r. przeprowadzono 4 kontrole u 4 pracodawców. W wyniku tych kontroli inspektor pracy wydał 18 decyzji, w tym 2 decyzje wstrzymujące prace, 3 decyzje zakazu wykonywania prac i jedną decyzję skierującą pracownika do innej pracy. Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika inspektor zastosował wobec jednej osoby środek wychowawczy. Ponadto inspektor pracy skierował do pracodawców dwa wystąpienia zawierające trzy wnioski.

### **Działania prewencyjne na terenie budowy**

- Inspektor pracy uczestniczył raz w miesiącu w radzie budowy, na której omawiał stan bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Podsumowanie i wnioski**

Dobiegł końca 2011 rok - rok, w którym oddano do użytku kolejne dwa stadiony piłkarskie, tj. stadion „PGE Arena Gdańsk” i stadion we Wrocławiu. Kontynuowana jest budowa stadionu piłkarskiego w Warszawie i inne inwestycje związane z EURO 2012, jak np. budowa dróg, portów lotniczych i remonty dworców kolejowych. Podsumowując miniony rok pod kątem inwestycji EURO 2012 w województwie pomorskim można z dumą powiedzieć, że był bardzo udany. Na żadnej z tych inwestycji nie odnotowano do tej pory śmiertelnego, ani ciężkiego wypadku przy pracy. Inwestycje te były (budowa stadionu dobiegła końca) lub są bardzo dobrze zorganizowane i prowadzone pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. Sztandarowa inwestycja, budowa stadionu piłkarskiego, która jako pierwsza została ukończona, podniosła na wysoki poziom w naszym rejonie kulturę pracy w budownictwie. W ciągu niemal trzech lat przewinęło się przez nią kilkanaście tysięcy pracowników, z których większość po raz pierwszy zetknęła się z tak wysokimi wymaganiami w zakresie bezpieczeństwa pracy. To już procentuje, i długo jeszcze będzie pozytywnie oddziaływać na warunki pracy na innych budowach w regionie, i nie tylko. Przykład dobrej organizacji tej budowy spowodował m.in. przeniesienie dobrych wzorców bezpiecznej pracy na budowę Portu Lotniczego i Europejskiego Centrum Solidarności w Gdańsku. Pracownicy małych firm podwykonawczych, w których zagadnienia bezpiecznej pracy są z reguły marginalizowane, zobaczyli, że można inaczej. Zobaczyli, że praca wykonywana w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy wcale nie musi być mniej efektywna. Zobaczyli również, że możliwe jest na terenie budowy zapewnienie pracownikom warunków socjalnych na miarę naszych czasów, i że jest to obowiązek, a nie dobra wola pracodawcy. Wypracowane na tej budowie pozytywne nawyki spowodują, że bezpieczne wykonywanie prac budowlanych będzie czymś naturalnym, a nie wymuszonym.

Podsumowując dotychczasowe doświadczenia związane z nadzorowaniem inwestycji realizowanymi w ramach EURO 2012, należy podkreślić, iż bardzo istotna dla poziomu bezpieczeństwa jest dobra organizacja wszelkich procesów pracy przed rozpoczęciem inwestycji i w jej początkowym stadium. Inwestorzy i generalni wykonawcy powinni otrzymać od inspektora pracy wyraźny sygnał, że w ich dobrze pojętym interesie jest zapewnienie jak najlepszych warunków pracy, gdyż nie będą ponosić kosztów ewentualnych wypadków przy pracy i nie będą wstrzymywane prace w związku z powstałymi zagrożeniami zdrowia i życia.

## 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)” zrealizowano 158 kontroli w 146 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). Dodatkowo w czasie tych kontroli ujawniane są nieprawidłowości w zakresie zagrożeń dla pracowników zatrudnianych w wykonujących pracę podmiotach.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano w roku 2011 – 196 zgłoszeń o istniejących zagrożeniach. Większość zgłoszeń potwierdziła się.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 322 decyzje dotyczące 1131 pracowników, w tym 296 decyzji ustnych. Wśród wydanych decyzji były:

- 133 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa.,
- 48 decyzji wstrzymujących prace,
- 44 decyzje skierowujące 87 pracowników do innych prac,
- 16 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn,
- 2 decyzje zakazujące wykonywania prac.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 12 wystąpień zawierających 16 wniosków w wystąpieniach, zastosowali w związku z wykroczeniami 53 mandaty na łączną sumę 66.300 zł, 10 środków oddziaływania wychowawczego oraz 2 wnioski o ukaranie.

W związku z kontrolami realizowanymi w ramach omawianego tematu skierowano 3 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa.

Ponadto inspektorzy pracy w 3 przypadkach wystąpili do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

### Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

#### Według inspektorów pracy:

- Większość nieprawidłowości wynika z lekceważenia przez samych pracodawców przepisów bhp, a nie z powodu obiektywnych trudności, gdyż aż 87,6% stwierdzonych w 2011r. nieprawidłowości została uregulowana przez inspektorów pracy decyzjami ustnymi, a więc dającymi się wykonać natychmiast w czasie kontroli. W roku 2010 decyzje ustne stanowiły 60,2% wydanych środków prawnych.
- Bezpieczne wykonywanie pracy jest bardzo „niemodne” wśród robotników, pomimo niejednokrotnego zapewnienia środków zabezpieczających przez pracodawców.
- Przyczyny naruszeń prawa pracy wynikały również z pośpiechu w zakresie realizacji otrzymanych zleceń.
- W sytuacji konieczności ograniczania kosztów w firmach pierwszą „ofiara” ich cięcia jest bezpieczeństwo – szczególnie w firmach do 9 osób.

#### Według pracodawców:

Większość nieprawidłowości zdaniem pracodawców wynika z możliwości uzyskania zlecenia tylko w przypadku zaproponowania ceny niższej od pełnych nakładów z uwzględnieniem wydatków na bezpieczeństwo pracy. Za taki stan rzeczy pracodawcy winią inwestorów, którzy poszukując wykonawcy, biorą pod uwagę niemal wyłącznie kryterium ceny.

Inwestor w procesie budowlanym nie chce ponosić kosztów zajęcia pasa ruchu drogowego lub chodnika. Stąd częste nieprawidłowości w wygradzaniu strefy niebezpiecznej przy pracach na wysokości bądź w wykopach.

### **Wnioski**

- Ponad 77% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych znajduje potwierdzenie (zagrożenia dla osób postronnych bądź dla pracowników), tak więc konieczne jest kontynuowanie kontroli na podstawie takich zgłoszeń. Jednakże duży odsetek zgłoszeń całkowicie niezasadnych wskazuje na fakt, iż Państwowa Inspekcja Pracy niejednokrotnie jest wykorzystywana przez niektórych zgłaszających jako organ, który może utrudnić działanie kontrolowanej stronie (np. spory sąsiedzkie czy też konkurujące firmy wykonawcze).
- 69% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych dotyczy zagrożenia przedmiotami spadającymi z góry w terenach otwartych, a więc dotyczy najczęściej prac wykonywanych na rusztowaniach (przede wszystkim docieplanie budynków). Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakresie takich robót.
- Uzasadnione jest prowadzenie kampanii promocyjnych atrakcyjnie przedstawiających pracownikom sposoby bezpiecznego wykonywania pracy. Dopóki bezpieczeństwo będzie „niemodne” wśród robotników, kary nie będą w stanie wystarczająco zdopingować do bezpiecznego sposobu wykonywania pracy.
- Największa ilość nieprawidłowości przy pracach związanych z zagrożeniami wypadkowymi w miejscach publicznych – dotyczy zakładów z branży budowlanej.

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 dobie kryzysu gospodarczego coraz większa ilość osób bezrobotnych zakłada małe firmy budowlane i nie mając środków na ich prowadzenie oszczędza na zakupie maszyn, zabezpieczeniach miejsc pracy i bardzo często na wynagrodzeniach zatrudnianych osób. Zasadnym może być podejmowanie współpracy prewencyjnej z Powiatowymi Urzędami Pracy, gdzie część bezrobotnych zwraca się o dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

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

Celem kontroli prowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2011r. 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 2011 Inspektorzy Pracy realizując omawiany temat przeprowadzili 13 kontroli w 5 zakładach pracy objętych wzmocnionym nadzorem. Kontrole przeprowadzane były w I i II połowie roku.

Poprawa warunków pracy w mniejszym lub większym zakresie nastąpiła we wszystkich kontrolowanych zakładach i objęła ponad 4 tys. pracowników. Do poprawy warunków pracy

przyczyniły się zarówno działania inspektorów pracy, podejmowane po przeprowadzanych kontrolach, jak i działania własne zakładów pracy.

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

Wskazaniem jest kontynuowanie kontroli podmiotów gospodarczych wykonujących prace na terenie stoczni, w tym również w warunkach samozatrudnienia i na podstawie umów cywilno-prawnych. Te formy zatrudnienia na rzecz stoczni występują coraz częściej. W 2011r. kontrole podmiotów gospodarczych wykonujących prace na terenie stoczni przeprowadzono również w ramach tematu własnego OIP „Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających”.

## **7. Bezpieczeństwo przewozu drogowego towarów niebezpiecznych**

W 2011r. przeprowadzono kontrole w zakresie przestrzegania wymagań związanych z bezpieczeństwem transportu drogowego towarów niebezpiecznych w 8 podmiotach (pracodawcy i przedsiębiorcy), zatrudniających 264 osób, w tym 246 na podstawie stosunku pracy.

W przewóz drogowy towarów niebezpiecznych zaangażowanych było 2 kierowców oraz 61 pracowników, zatrudnionych na innych stanowiskach. Wśród skontrolowanych podmiotów było 2 przewoźników i 6 nadawców, przy czym jeden był tylko przewoźnikiem.

Kontrolowane podmioty prowadziły działalność w zakresie produkcji towarów niebezpiecznych, sprzedaży hurtowej towarów oraz ich przewozu. Własnym transportem dysponował tylko 1 podmiot, natomiast pozostałe korzystały z usług innych przewoźników.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach przewozowi drogowemu podlegały towary niebezpieczne klasy 2, 3, 4.1, 5.2, 6, 8, 9, takie jak: gazy techniczne, farby, lakiery, produkty do konserwacji samochodów, preparaty chemiczne (np. kwasy) itp.

W trakcie kontroli stwierdzono, iż nadal zdarzają się nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących transportu drogowego towarów niebezpiecznych tj. :

- brak w ocenie ryzyka zawodowego jakichkolwiek zagrożeń związanych z transportem drogowym towarów niebezpiecznych,
- niedokładne opracowanie oceny ryzyka zawodowego tj. brak wskazania konkretnych zagrożeń związanych z transportem drogowym towarów niebezpiecznych,
- brak przeszkolenia pracownika, zatrudnionego na innym stanowisku niż kierowca, w zakresie transportu drogowego towarów niebezpiecznych,
- brak materiałów do awaryjnego usuwania materiałów niebezpiecznych z miejsc ich powstania.

W wyniku podjętych działań kontrolnych :

- pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie transportu drogowego towarów niebezpiecznych,
- zapewniono materiały do awaryjnego usuwania materiałów niebezpiecznych z miejsc ich powstania,



- zalecono pracodawcom uzupełnienie dokonanych ocen ryzyka zawodowego o zagrożenia występujące w trakcie wykonywania prac związanych z transportem drogowym towarów niebezpiecznych.

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

- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy,
- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych z transportem drogowym towarów niebezpiecznych,
- niewystarczająca i niekompletna wiedza pracodawców w obszarze obowiązujących przepisów,
- brak dokładnej znajomości przepisów u pracodawców, którzy zajmują się przewozem towarów niebezpiecznych w niewielkim zakresie,
- przeoczenia formalne i organizacyjne.

### **Podsumowanie**

- 1) Nadal występują sporadyczne nieprawidłowości w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych, szczególnie w zakresie przeszkolenia innych pracowników niż kierowcy.
- 2) W dalszym ciągu pracodawcy mają problemy z uwzględnieniem w ocenach ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z przewozem drogowym towarów niebezpiecznych.
- 3) W świetle stwierdzonych naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących przewozu drogowego towarów niebezpiecznych, wskazane jest nadal prowadzenie czynności kontrolno-nadzorczych w tego typu podmiotach.
- 4) Informację o wynikach kontroli w ramach omawianego tematu przekazano do wiadomości - Wojewódzkiemu Inspektoratowi Transportu Drogowego w Gdańsku.

## **8. Ocena ryzyka zawodowego**

W roku 2011 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano 262 kontrole w ramach omawianego tematu, u 256 pracodawców zatrudniających łącznie 9488 pracowników (w tym 3809 kobiet, 99 młodocianych i 433 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 125 decyzje nakazowe i skierowali 218 wniosków w wystąpieniach. Zgodnie z założeniami w 2011r. kontrole w omawianym temacie wykonywano u pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości w zakresie oceny.

W 2011r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano sumarycznie 5432 kontrole. W trakcie tych kontroli wydano 478 decyzji związanych z brakiem udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, co stanowi 2,9% wszystkich wydanych decyzji.

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

1. metody opisane w PN-N-18002 – 31%

2. metoda Risk-Score – 18%
3. metody nie określone (opracowane na potrzeby zakładu) – 48%
4. metoda list kontrolnych – 2%
5. metoda PHA – 1%

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

Kontrole w ramach omawianego tematu przeprowadzone w roku 2011 wykazały nieprawidłowości, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat. Jednak zmalała ilość kontroli, w których inspektorzy stwierdzili brak przeprowadzenia oceny ryzyka. Problemy związane z oceną ryzyka zawodowego to obecnie przede wszystkim jakość przeprowadzonej oceny.

Niestety bardzo często ocena jest procesem jednorazowym. Często wykonanym komercyjnie przez osoby z poza organizacji (zakładu pracy). Brak konieczności okresowej oceny powoduje, że pracodawcy zgodnie z zasadą „co nie muszą to nie robią” poprzestają na jednorazowym działaniu w tym względzie nie uwzględniając ciągle toczących się zmian technologicznych i organizacyjnych na stanowiskach pracy.

### **Wnioski**

- celowym nadal wydaje się prowadzenie szerokiego poradnictwa przez inspektorów oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących oceny ryzyka,
- w trakcie poradnictwa jak i w publikacjach należałoby uczyć rozpoznawania zagrożeń oraz wykorzystania metod szacowania ryzyka;  
analiza dokumentacji pokontrolnej wykazuje bowiem, że nie wszystkie zagrożenia są prawidłowo zidentyfikowane oraz zdarzają się sytuacje, że zespoły dokonujące oceny ryzyka wyznaczają jego dopuszczalność bez wstępnego ustalenia jego poziomu,
- promując ocenę ryzyka oraz działania z niej wynikające, warto kłaść nacisk na uświadomienie pracodawcom korzyści wynikających z poprawy warunków pracy z naciskiem na ograniczenie kosztów związanych z wystąpieniem wypadków przy pracy i chorób zawodowych;  
w ramach działań prewencyjnych, można dalej prowadzić cykle szkoleń wykonywanych przez inspektorów pracy i pracowników Sekcji Prewencji przy współudziale partnerów społecznych,
- wyniki kontroli prowadzonych w 2011r. potwierdziły, że nadal warto propagować wśród małych pracodawców proste metod oceny,
- celowym wydaje się docieranie ze szkoleniami odnośnie oceny ryzyka zawodowego do studentów wyższych uczelni technicznych,
- wskazany jest też powrót do szerszej współpracy z Cechami Rzemiosł.

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

W okresie od 15.02.2011r. do 30.11.2011r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 19 kontroli sprawdzających m.in. zakres zarządzania bezpieczeństwem pracy w wytypowanych zakładach, w których występowało duże nasilenie wypadków przy pracy, w okresie obejmującym trzy lat wstecz.

Celem przeprowadzenia czynności kontrolnych było sprawdzenie przestrzegania przez kontrolowane podmioty przepisów i zasad dotyczących w szczególności analizy wypadków przy pracy i dokonywanej oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowanych środków profilaktycznych wpływających na ograniczenie ryzyka wypadków przy pracy. W przeprowadzonych kontrolach zwrócono duży nacisk i uwagę na podejmowane działania w zakresie prawidłowości prowadzenia postępowania powypadkowego oraz analizę oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których miały miejsce wypadki przy pracy. Kontrolowane zakłady zostały dobrane i wytypowane na podstawie przekazanych z Głównego Inspektoratu Pracy listy zasobów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za lata 2008, 2009 i 2010 oraz posiadanych informacji przez inspektorów pracy z zakresu zdarzeń wypadkowych na terenie poszczególnych oddziałów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Kontrole zostały przeprowadzone u 19 pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników, prowadzących działalność zarówno w sektorze publicznym (2 kontrole) i prywatnym (17 kontroli). W ramach przeprowadzonych 19 kontroli przeprowadzono szczegółową analizę na 96 stanowiskach pracy, na których wykonywało pracę łącznie 3471 pracowników, w tym 995 kobiet, 14 młodocianych i 18 niepełnosprawnych.

Ustalono, iż w 19 kontrolowanych podmiotach doszło łącznie do 345 wypadków przy pracy, w badanym okresie obejmującym lata od 2008 roku do dnia kontroli. Inspektorzy pracy poddali weryfikacji i sprawdzeniu łącznie 345 dokumentacji z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Ponadto w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych dokonano szczegółowej analizy 110 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, przeprowadzonej przez pracodawców na tych stanowiskach pracy, na których doszło do wypadków przy pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli w ramach realizowanego tematu można stwierdzić, iż pracodawcy w sposób rzetelny realizują obowiązek sporządzania dokumentacji powypadkowej. Tylko w 2 przypadkach na 19 z przeprowadzonych kontroli obejmujących badanie 347 wypadków przy pracy stwierdzono braki w sporządzeniu dokumentacji z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy jaki miał miejsce.

Natomiast często występującym problemem pozostaje „jakość” sporządzonej dokumentacji powypadkowej, aż w 18 przypadkach na 345 stwierdzono uchybienia w poddanej analizie dokumentacjach z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczą takich zagadnień, jak prawidłowe ustalenie wszystkich okoliczności wypadku – nieprawidłowości w dokumentacjach stanowią znaczny procent badanej dokumentacji powypadkowej. Najczęściej występującym uchybieniem było nieprawidłowe określenie środków i wniosków profilaktycznych.

Stwierdzono w 3 zbadanych dokumentacjach oceny ryzyka zawodowego, nieuwzględnienie zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku, a w 5 – braki związane z identyfikacją innych zagrożeń związanych z wykonywaną pracą.

Ww. nieprawidłowości teoretycznie nie powinny występować w tak dużej skali biorąc pod uwagę, iż dokumentacja powypadkowa jest sporządzana przez „profesjonalną” i wyspecjalizowaną służbę bhp oraz wyznaczonych pracowników, a następnie weryfikowana i podpisywana przez pracodawcę, który posiada równie specjalistyczne szkolenie z dziedziny bhp dla osób będących pracodawcą.

W dokonanych ocenach ryzyka zawodowego przez pracodawców na stanowiskach pracy, na których doszło do wypadków przy pracy stwierdzono szereg innych nieprawidłowości, w tym dotyczących ww. identyfikacji zagrożeń, które doprowadziły do wypadku. Aktualizacje oceny ryzyka po zaistniałych wypadkach nie zostały przeprowadzone w 20 przypadkach badanych ocen ryzyka zawodowego, a nieprawidłowości związane z aktualizowaniem miały miejsce w 25 przypadkach.

Środki profilaktyczne określone w ramach oceny ryzyka zawodowego oraz wnioski i środki profilaktyczne ustalane po zbadaniu okoliczności i przyczyn wypadku były niespójne w 4 przypadkach, a w 18 stwierdzono uchybienia.

Z analizy zebranych danych z 19 kontroli brak jest jednoznacznego potwierdzenia bezpośredniego wprowadzania wszystkich środków profilaktycznych do wdrożenia przez pracodawców. Stan faktyczny dotyczący wdrażania środków profilaktycznych nie ma bezpośredniego w obecnej chwili przełożenia na prostą mierzalną ilość występujących wypadków przy pracy w poszczególnych latach w kontrolowanych podmiotach ze względu na m.in. zmienny stan zatrudnienia oraz mocno zróżnicowaną ilość wykonywanych prac. Część z kontrolowanych podmiotów na przestrzeni badanego okresu trzech lat zmniejszyła zatrudnienie prawie o połowę, a u innych pracodawców ilość realizowanych prac jest proporcjonalna do znacznych wahań koniunktury gospodarczej.

Prawie u wszystkich z kontrolowanych podmiotów wystąpiły w mniejszym lub większym zakresie cechy powtarzalne w analizowanych wypadkach przy pracy. Powyższe cechy są charakterystyczne dla prac wykonywanych w największych grupach zawodowych u poszczególnych pracodawców i bezpośrednio związane z rodzajem prowadzonej działalności – wykonywaniem prac.

Kwestie związane z dopuszczaniem pracowników do pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych na zajmowanych stanowiskach oraz brak szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy występują incydentalnie i stanowią łącznie 6 przypadków z grupy 345 analizowanych nieprawidłowości w poddanej kontroli grupie pracodawców.

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

- sprawy związane z jakością i zakresem realizowanych zadań przez część podmiotów wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, która jest niestety na niskim poziomie i ogranicza się jedynie do sporządzania dokumentacji powypadkowej czysto dla celów „ubezpieczeniowych”, tj. związanych z wypłatą odszkodowania. Natomiast sprawy związane z przeciwdziałaniem i zapobieganiem wypadkom przy pracy są traktowane jako drugoplanowe.
- słaba znajomość zagadnień i możliwości pełnego wykorzystania informacji z sporządzanej dokumentacji powypadkowej i jej efektywnego wykorzystania w dokonywanej ocenie ryzyka zawodowego oraz działaniach prewencyjnych oraz szkoleniowych,
- słaba jakość prowadzonych szkoleń bhp dla pracodawców i traktowanie ich jako uciążliwego obowiązku ustawowego, co przekłada się m.in. na brak w niektórych

przypadkach właściwego nadzoru nad stosowaniem przepisów i zasad bhp przez pracowników.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 145 porad prawnych, w tym 58 porad z zakresu prawa pracy, 70 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 17 porad z zakresu problemów dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli dotyczących realizacji omawianego tematu, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 15 wystąpień zawierających 70 wniosków pokontrolnych oraz wydali 7 decyzji nakazowych. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy wobec 2 pracodawców zastosowali środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia. Uznano, iż będzie to wystarczający środek prewencyjny do wdrożenia sprawy czynu do poszanowania prawa pracy w przyszłości.

W wyniku podjętych działań przez inspektorów pracy nastąpiła znacząca poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym pełnego wykorzystania środków mających wpływ na podejmowanie działań minimalizujących ilość zdarzeń wypadkowych w kontrolowanych zakładach.

Badana problematyka związana z zarządzaniem bezpieczeństwem w zakładach zatrudniających powyżej 50 pracowników, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy wykazała przede wszystkim uchybienia związane z prawidłowością sporządzanej dokumentacji powypadkowej oraz brakiem prawidłowej analizy wypadków przy pracy odzwierciedlonej w sporządzanych ocenach ryzyka zawodowego.

Pomimo potwierdzenia w kontrolowanych podmiotach sporządzenia dokumentacji powypadkowej, należy stwierdzić, że stan wypełnienia wszystkich wymaganych przepisów w tym zakresie jest niezadowolający.

Spora liczba nieprawidłowości dotycząca ww. tematu wynika z braku podstawowej znajomości obowiązujących procedur wśród pracodawców lub też błędnej ich interpretacji. Jest to spowodowane m.in. zbyt małą popularyzacją zagadnień objętych niniejszym tematem oraz brakiem, szczególnie w grupie pracodawców z sektora prywatnego, odpowiednio wykwalifikowanych pracowników wykonujących zadania służby bhp.

Niezbędna jest dalsza ukierunkowana bezpośrednio na wybraną grupę pracodawców szersza popularyzacja tych zagadnień i prowadzenie specjalistycznych szkoleń. W związku z powyższym celowa jest szersza kontynuacja działalności prewencyjno – informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w tym temacie.

## **10. Bezpieczeństwo pracy oraz profilaktyka powypadkowa w podmiotach, w których zarejestrowano wypadki przy pracy, w tym śmiertelne, ciężkie i zbiorowe**

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono w 26 podmiotach, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 6762 osoby, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 380 osób oraz 2 podmioty samozatrudniające się. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 6371 pracowników, w tym 3146 kobiet, 17 młodocianych i 8 osób niepełnosprawnych.

Łącznie inspektorzy pracy wydali 16 decyzji, w tym 1 decyzję ustną zrealizowaną w trakcie kontroli. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 589.

Ponadto inspektorzy pracy wystosowali 59 wniosków w wystąpieniach. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski – 2725.

Podczas kontroli udzielono 48 porad prawnych, 12 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 62 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 pracodawcy ogółem 1 mandat w kwocie 1200 złotych. Zastosowano także 1 środek oddziaływania wychowawczego.

### **Podsumowanie wyników kontroli i wnioski**

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w podmiotach, w których stwierdzono duże nasilenie wypadków przy pracy występują powtarzające się nieprawidłowości, dotyczące podstawowych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.

Spora liczba nieprawidłowości dotyczyła zagadnień związanych z prawidłowym ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz związanych z oceną ryzyka zawodowego, a tym samym formułowania poprawnych wniosków i środków zapobiegawczych.

W ocenie kontrolujących powyższy stan spowodowany jest nierzetelnym traktowaniem przez pracodawców i osoby odpowiedzialne za stan bhp, własnych obowiązków w zakresie, w którym leży również ochrona zdrowia i życia pracowników.

Wynika stąd stała potrzeba podnoszenia świadomości pracodawców pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób w nich zatrudnionych.

Wskazane byłoby w przyszłości położenie większego nacisku na kontrole związane z wykonywaniem zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dalsza kontrola podmiotów, w zakresie analizy przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, gdyż na podstawie przeprowadzonych kontroli stwierdzić należy, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy w tym zakresie jest niezadowolający.

Istnieje uzasadniona potrzeba dalszej popularyzacji zagadnień związanych z prawidłową oceną ryzyka zawodowego na stanowisku pracy oraz w zakresie poprawnego sporządzenia dokumentacji powypadkowej w podmiotach, w których odnotowano wypadki przy pracy śmiertelne, ciężkie i zbiorowe. W tym celu niezbędne wydaje się kontynuowanie działalności prewencyjno – informacyjnej prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące wnioski:

- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami społecznymi (związkami zawodowymi, SIP oraz przedstawicielstwem służb BHP) w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z oceną ryzyka zawodowego oraz postępowania powypadkowego;
- istotnym byłoby bardziej czytelne uregulowanie problemu interpretacyjnego w odniesieniu do definicji ciężkiego wypadku przy pracy. Kiedy np. mamy do czynienia z istotnym zeszpeceniem? W praktyce osoby interpretujące ten przepis – specjaliści ds. bhp, inspektorzy pracy często stoją przed problemem z udzieleniem jednoznacznej odpowiedzi. Ponadto niezawiadomienie o wypadku ciężkim wyczerpuje znamiona czynu zabronionego w świetle art. 221 k.k. W związku z powyższym uzasadnionym byłoby uregulowanie powyższej kwestii w ustawie „wypadkowej” poprzez nałożenie obowiązku związanego z określeniem rodzaju wypadku przez lekarza.

## 11. Szkolenie w dziedzinie bhp

W zakresie omawianego tematu przeprowadzono łącznie 531 kontroli w 526 zakładach i jednostkach lokalnych. Łączna liczba pracujących we wszystkich skontrolowanych zakładach to 21924 osoby, z czego 18439 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym: 8598 kobiet, 207 młodocianych i 902 niepełnosprawnych.

Firmy szkoleniowe prowadzące na zlecenie pracodawców szkolenia okresowe, często miały zawarte umowy o świadczenie usług w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i wykonywanie obowiązków służby bhp (szkolenia wstępne ogólne, ocena ryzyka zawodowego itp.). Informacje dotyczące szkoleń bhp prowadzonych przez zewnętrzne jednostki organizacyjne nie były informacjami szczegółowymi (były to zazwyczaj firmy 1-2 osobowe, które na podstawie zawartych umów wykonywały też obowiązki służby bhp). Firmy, w których szkolenia prowadziły osoby o pełnych kwalifikacjach udostępniały kserokopie wszystkich swoich kwalifikacji pracodawcom, na rzecz których przeprowadzały szkolenia.

### Omówienie kontroli

Spośród ogólnej liczby kontrolowanych zakładów, nieprawidłowości stwierdzono w 66% zakładów, a w 20% zakładów stwierdzone naruszenia były podstawą nałożenia mandatów karnych, zastosowania środków oddziaływania wychowawczego oraz wniosków do sądu.

Nadal występują przypadki braku szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców i osób kierujących pracownikami - ok. 11% pracodawców nie ukończyła szkoleń okresowych. Minimalny odsetek nieprawidłowości – ok. 1% dotyczy szkoleń osób wykonujących obowiązki służby bhp, chociaż sytuacja taka absolutnie nie powinna wystąpić. Nadal można spotkać się z sytuacjami, w których pracodawcy po ukończeniu szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców uważają, że ukończenie takiego szkolenia daje prawo stosowania (wybiórczego) wymagań w zakresie prawa pracy i bhp wobec pracowników, a jednocześnie traktują uzyskanie zaświadczenia potwierdzającego ukończenie szkolenia jako dokument uprawniający do przeprowadzania w zakładzie wszystkich szkoleń bhp w oparciu o posiadane doświadczenie. Przykładowo – właściciel zakładu dokumentował szkolenia wstępne i okresowe zaświadczeniami według nieaktualnego wzoru, prowadząc pełną dokumentację szkoleń – programy, rejestry zaświadczeń itp. Podobne nieprawidłowości występowały także w przypadkach, kiedy jeden z pracowników, któremu powierzono obowiązki służby bhp, ukończył szkolenie dla służb bhp, uzyskując odpowiednie kwalifikacje, a prowadząc na bieżąco dokumentację dotyczącą szkoleń i przechowywaną w zakładzie nie zwracał uwagi na ewidentne błędy w zaświadczeniach przeprowadzonych szkoleń przez firmę zewnętrzną.

### Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Przyczyny te, zarówno wg pracodawców, jak i inspektorów pracy, to:

- chęć obniżenia kosztów pracy przez pracodawców,
- brak bieżącego nadzoru nad terminowością przeprowadzania szkoleń,
- brak dostatecznej znajomości przepisów prawa pracy.

### Podjęte działania prewencyjne

Działania prewencyjne OIP Gdańsk prowadzone były w ramach programów i kampanii prewencyjnych: „Przestrzeganie standardów bhp”, „Zdobądź Dyplom PIP”, „Bezpieczna budowa”, „Promocja standardów BHP”, „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie - upadki, poślizgnięcia”. W prowadzonych szkoleniach uczestniczyli pracodawcy (lub ich

przedstawiciele). Niekiedy uczestniczenie w tych bezpłatnych szkoleniach jest następstwem uprzednio przeprowadzanych kontroli, w czasie których stwierdzano powtarzające się nieprawidłowości. Potrzebne jest kontynuowanie kontroli także w firmach uczestniczących w dotychczas realizowanych programach prewencyjnych, m.in. z uwagi na zmieniające się przepisy i konieczność podniesienia świadomości samych pracowników.

### **Podsumowanie**

Kontrole tematyczne dotyczące szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ujawniły nieznaczna poprawę w omawianym temacie, niemniej jednak w wielu wypadkach dopiero w wyniku kontroli realizowane są obowiązki pracodawców w zakresie szkolenia bhp. Nadal pracodawcy nie zachowują obowiązujących terminów szkolenia bhp, traktując to jako dodatkowe obciążenie finansowe w okresie „kryzysu gospodarczego na świecie”. Kontrolujący nadal stwierdzali szereg uchybień, braków formalnych w zakresie niewłaściwego i niepełnego wypełniania kart szkolenia wstępnego - brak daty, podpisu itp., kwalifikacji osób przeprowadzających szkolenia. Podobnie jak w latach ubiegłych powtarzały się nieprawidłowości dotyczące programów szkoleń, często ograniczone do programów ramowych, nie uwzględniających specyfiki działalności zakładu i występujących zagrożeń.

## **12. Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy**

Kontrolą objęto 93 zakłady, w tym:

- 21 – zatrudniających powyżej 100 pracowników,
- 31 – zatrudniających od 20 do 100 pracowników,
- 17 – zatrudniających od 10 do 20 pracowników,
- 24 – zatrudniających do 10 pracowników.

Stwierdzono, że służbę bezpieczeństwa i higieny pracy zorganizowało 19 pracodawców zatrudniających powyżej 100 osób, a 5 pracodawców powołało taką służbę, choć nie miało obowiązku jej tworzenia (zatrudnienie mniej niż 100 osób).

W pozostałych zakładach:

- pełnienie zadań służby bhp powierzono specjalście spoza zakładu – 62 pracodawców,
- zadania służby bhp powierzono pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy – 7 pracodawców.

Łączna liczba pracujących w skontrolowanych zakładach wyniosła 11.519 osób, z tej liczby 10.078 zatrudnionych było w oparciu o umowę o pracę, w tym 3.988 kobiet i 60 młodocianych.

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

Ponadto u większości pracodawców służby bhp nie korzystają ze swych uprawnień i dotyczy to ponad 70 % zakładów.

W czasie kontroli inspektorzy pracy wydali 47 decyzji nakazowych oraz 36 wniosków.



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

L p.	Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zbadanych przypadków	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	Uwagi
1.	Przeprowadzanie kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy	741	82	Dotyczy 11% stanowisk
2.	Przedstawianie pracodawcy propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy (na podstawie okresowych analiz stanu bhp)	61	22	Dotyczy 36% zakładów
3.	Bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach i przedstawianie wniosków dotyczących usunięcia zagrożeń	81	17	Dotyczy 20% zakładów
4.	Opiniowanie instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy	270	17	Dotyczy 6% dokumentacji
5.	Współpraca z laboratoriami badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych w środowisku pracy	52	8	Dotyczy 15% zakładów
6.	Doradztwo w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej	72	4	Dotyczy 5% zakładów
7.	Doradztwo dotyczące organizacji i metod pracy na stanowiskach, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe lub uciążliwe	52	6	Dotyczy 10% zakładów

### Podjęte działania prewencyjne

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

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

### Podsumowanie i wnioski

Kontrole przeprowadzone w zakresie omawianego tematu wskazują, że realizacja zadań służby bhp jest często traktowana bardzo formalnie, w szczególności przez pracodawców, którzy zlecają te zadania 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 spraw pomiarów środowiska pracy.

Pracodawcy celem dopełnienia obowiązków zlecają prowadzenie spraw bhp osobom z zewnątrz, formalnie realizują nałożony na nich obowiązek zapewnienia wykonywania zadań służby bhp, a potem często nie interesują się realizacją tych zadań.

Specjaliści spoza zakładu najczęściej wykonują bieżące zadania dotyczące szkoleń bhp, badań lekarskich i prowadzenia dochodzeń powypadkowych. Nie prowadzą na ogół kontroli warunków pracy i przestrzegania przepisów w zakładzie, nie prowadzą analiz stanu bhp, nie informują pracodawców o zagrożeniach istniejących na stanowiskach pracy, a pracodawcy nie egzekwują od nich prowadzenia tych spraw.

Mniej nieprawidłowości dotyczyło prowadzenia analiz ryzyka zawodowego, opiniowania instrukcji bhp i odpowiedniego doboru ochron indywidualnych.

W dużych zakładach – zatrudniających ponad 100 pracowników, w których na etatach zatrudnieni są specjaliści lub inspektorzy bhp, realizacja zadań służby bhp jest na ogół prawidłowa.

Przeprowadzone kontrole w ramach omawianego tematu 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 małych zakładów pracy.

### **13. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych**

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – **104** /w 2010 r. – 107/.

Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych ww. zakładów – **120** /w 2010 r. – 77/.

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy - **2** /w 2010 r. – 2/.

W 2011r. przeprowadzono 35 kontroli zakładów pracy chronionej ogółem (w 2010 r. – 41), których dokonano u 35 pracodawców. Kontrolowane zakłady zatrudniały:

ogółem 3843 osób /w 2010 r. – 3741/, w tym

- kobiet 1541 /w 2010 r. – 1042/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 2660 /w 2010 r. – 2785/, w tym:
- kobiet – 1163 /w 2010 r. – 826/,
- osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 1281 /w 2010 r. – 1141/.

Kontrolami objęto również jednostki organizacyjne zakładów pracy chronionej, których siedziba jest zlokalizowana poza terenem działania OIP, w jednostkach takich przeprowadzono 5 kontroli (w 2010r. – 5 kontroli)

Liczba skontrolowanych oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP – 5 /w 2010 r. – 6/ liczba przeprowadzonych kontroli – 5 /w 2010 r. – 5/. Kontrolowane jednostki zatrudniały : ogółem 773 /w 2010 r. – 474/, w tym:

- kobiet 416 /w 2010 r. – 78/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 674 /w 2010 r. – 262,
- w tym kobiet – 381 /w 2010 r. – 40/,

W związku ze składanymi wnioskami zgłaszanymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej przeprowadzono 4 kontrole /w 2010 r. – 6/.

Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji ogółem - 4 /w 2010 r. – 7/, w tym negatywnych – 1 /w 2010 r. – 1/.

Liczba zatrudnionych w skontrolowanych zakładach, ubiegających się o status zakładu pracy chronionej:

ogółem 151 /w 2010 r. – 637/,

- w tym kobiet 62/w 2010 r. – 119/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 119 /w 2010 r. – 532/, w tym kobiet – 50 /w 2010 r. – 90/,
- osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 9 /w 2010 r. – 210/.

W 2 przypadkach kontrole przeprowadzono w związku z wnioskami o wydanie propozycji decyzji o spełnieniu przez jednostkę organizacyjną zpch warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP . Po przeprowadzonych kontrolach wydano 2 decyzje pozytywne.

Inspektorzy pracy OIP Gdańsk przeprowadzali również kontrole dotyczące wydania opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zpch i nie ubiegających się o nadanie statusu, w ramach czego dokonano oceny stanowisk:

- na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji - 4 /w 2010 r. – 0/,
- na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji - 29 /w 2010 r. – 35/.

2. Liczba skontrolowanych stanowisk pracy:

- 4 stanowisk /w 2010 r. – 0/ dla 4 osób niepełnosprawnych /w 2010 r. – 0/ (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),
- 34 stanowiska /w 2010 r. – 46/ dla 36 osób niepełnosprawnych /w 2010 r. – 56/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji),

3. Liczba wydanych opinii ogółem:

- 4 opinii /w 2010 r. – 0/, w tym negatywnych 0 /w 2010 r. – 0/ (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),
- 29 opinii /w 2010 r. – 35/, w tym negatywnych 0 opinii /w 2010 r. – 0/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Przeprowadzono również kontrole w związku z wnioskami zgłoszonymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zpch. W tym zakresie rozpatrzono 17 wniosków /w 2010r. – 17/, wydano ogółem 15 decyzji pozytywnych /w 2010r. – 15, w tym 1 negatywna/.

Rozpatrywano też wnioski zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP. W tym zakresie rozpatrzono 6 wniosków, inspektorzy przygotowali 6 propozycji decyzji, w tym 1 negatywną.

Kontrole dotyczące problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych były związane również z wnioskami o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy chronionej

w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej, których rozpatrzono 9 /w 2010 r. – 7/. Ocenie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji poddano 9 stanowisk, co do których wydano opinie pozytywne.

W 2011r. do OIP Gdańsk nie wpłynęły wnioski związane z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej. Przeprowadzono 1 kontrolę w funkcjonującym zakładzie aktywności zawodowej.

Kontrolami objęto warunki pracy pracowników niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionych na otwartym rynku pracy. W tym zakresie skontrolowano 31 stanowisk (na podstawie art. 4 ust. 6 ustawy o rehabilitacji), na których zatrudnionych było 35 pracowników.

### **Powiadomienia wojewody**

W roku sprawozdawczym nie przesłano do Wojewody Pomorskiego pism informujących o nieprawidłowościach innych niż niespełnienie warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 lit. a i b ustawy o rehabilitacji.

### **Podsumowanie i wnioski**

W roku sprawozdawczym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 129 kontroli w zakładach pracy lub ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 5545 osób. Sprawdzone warunki zatrudnienia 4088 osób niepełnosprawnych, z których 1901 posiadało lekki stopień niepełnosprawności. Kontrole związane były z wypełnieniem obowiązków zawartych w przepisach ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

W zakładzie aktywności zawodowej, zakładach pracy chronionej, zakładach ubiegających się o taki status lub go już posiadających lecz tworzących nowe jednostki organizacyjne – sprawdzono spełnienie wymogów bhp w obiektach i pomieszczeniach pracy, a także przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno sanitarnych, ciągów komunikacyjnych, i również dostępność do nich. W zakładach, w których opiniowano stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych – kontrolowano warunki pracy tych osób oraz przystosowanie stanowisk pracy do ich potrzeb (zwłaszcza funkcjonalność stanowisk i zapewnienie właściwego oprzyrządowania). Badano także przestrzeganie szczególnych uprawnień osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia (m.in. czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych oraz urlopy dodatkowe z tytułu niepełnosprawności).

Skontrolowano ogółem 76 zakładów pracy chronionej zatrudniających 5410 pracowników (w tym blisko 3960 pracowników niepełnosprawnych) oraz 1 zakład aktywności zawodowej zatrudniający 53 osoby, w tym 46 niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli, związanych ze sprawdzeniem spełniania wymogów ustawowych, inspektorzy pracy wydali 61 opinii, w tym 2 negatywne.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakładach pracy chronionej. Natomiast stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie aktywności zawodowej był zadowalający. W zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej lub przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych – stan przestrzegania przepisów i wymagań w zakresie bezpieczeństwa pracy nie był lepszy niż w zakładach już posiadających status zakładu pracy chronionej.

W 2011r. w zakładach pracy chronionej w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono:

a/ wzrosła ilość nieprawidłowości w następujących obszarach objętych kontrolą:

- eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych o 89%.
- budynki i pomieszczenia pracy o 43 %

b/ zmalała ilość nieprawidłowości w następujących obszarach objętych kontrolą:

- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w części dotyczącej:
  - o maszyn i urządzeń o 35 %,
  - o oświetlenia pomieszczeń pracy światłem dziennym bądź elektrycznym o 60 %,
- w zakresie prawa ochrona pracy we wszystkich obszarach w tym dotyczących urlopów dodatkowych.

Z roku na rok obserwowany jest coraz większy spadek zainteresowania ubieganiem się o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej. W 2011 r. wnioski takie skierowało tylko 3 pracodawców. Dla porównania - w 2010r. wnioski skierowało 6 pracodawców. Maleje także liczba zakładów pracy chronionej. W roku 2011 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku było 104, w roku 2010 było ich 107, zaś w roku 2009 – 110. Pracodawcy tracą status lub sami z niego rezygnują, wskazując zwłaszcza na przyczyny ekonomiczne. Pracodawcy twierdzą też, że podwyższonych kosztów związanych z prowadzoną działalnością nie rekompensują ulgi i dotacje ze strony państwa. Trudno się z tym zgodzić, gdyż z danych uzyskanych w toku kontroli stwierdzono, iż wynagrodzenie niepełnosprawnych wypłacane jest przeważnie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, natomiast dofinansowanie państwa tylko do wynagrodzeń w roku sprawozdawczym wynosiło, np.: w zakładach pracy chronionej: stopień znaczny: ze schorzeniami specjalnymi – 2552 zł, bez schorzeń specjalnych – 2041,60 zł; stopień umiarkowany: ze schorzeniami specjalnymi – 2296,80 zł, bez schorzeń specjalnych – 1786,40 zł; stopień lekki: ze schorzeniami specjalnymi – 1276 zł, bez schorzeń specjalnych – 765,60 zł, natomiast na otwartym rynku pracy: stopień znaczny: ze schorzeniami specjalnymi – 2296,80 zł, bez schorzeń specjalnych – 1429,12 zł; stopień umiarkowany: ze schorzeniami specjalnymi – 2067,12 zł, bez schorzeń specjalnych – 1250,48 zł; stopień lekki: ze schorzeniami specjalnymi – 1148,40 zł, bez schorzeń specjalnych – 535,92 zł.

W porównaniu do lat ubiegłych systematycznie maleje liczba pracodawców przystosowujących stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. W roku 2011 skontrolowano 38 stanowisk pracy przystosowanych dla 40 osób niepełnosprawnych, natomiast w 2010r. skontrolowano 142 stanowiska pracy przystosowane dla 182 osób niepełnosprawnych. W ocenie inspektorów, wiąże się to ze zmianą art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji, gdyż z dniem 31.03.2010r. przepis przestał obowiązywać. Zgodnie z nowym brzmieniem tego artykułu pracodawca, nie miał obowiązku uzyskania pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu stanowiska do potrzeb osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym na otwartym rynku pracy. Powyższe spowodowane jest też zmniejszeniem kwoty dofinansowania państwa do przystosowywanych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych.

Od wielu lat, jako przyczynę złego stanu technicznego obiektów, pomieszczeń i ich wyposażenia, pracodawcy zakładów pracy chronionej wskazują brak środków finansowych na inwestycje i bieżące remonty. Ich niepewność i niepokój budzą także zmiany w przepisach, w szczególności w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także gruntowne zmiany systemowe dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych. Mając jednak na uwadze fakt, iż znaczna część nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (ponad 50%) stwierdzonych

w zakładach pracy chronionej została usunięta już w trakcie prowadzenia kontroli. Wynikała więc bardziej z zaniedbań pracodawców niż z braku środków finansowych.

Pracodawcy uskarżają się także na konieczność stosowania sztywnych norm czasu pracy w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych, co ich zdaniem utrudnia bardziej elastyczne prowadzenie działalności – umożliwiające dostosowanie się do potrzeb rynku. Wyrażają opinię, że normy czasu pracy powinny być jednakowe dla pracowników z orzeczoną grupą niepełnosprawności i dla pracowników, którzy takiego orzeczenia nie posiadają. Jest to kwestia niezrozumiała, gdyż wskazane wyżej kwoty dofinansowania państwa do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych niejednokrotnie znacznie pokrywają koszty pracodawcy związane z zatrudnieniem tych osób. Natomiast jednakowe traktowanie pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych w zakresie czasu pracy jest nieetyczne, gdyż od osoby chorej nie można oczekiwać, a czasami żądać, takiej wydajności jak od osoby pełnosprawnej. Z tego też względu pracodawca otrzymuje od państwa „rekompensatę” ponoszonych kosztów w postaci dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, a jak wskazują powyższe kwoty nie jest to mało.

Należy też podkreślić, iż wielu pracodawców oraz osób pełniących funkcje doradcze w zakładach pracy nie ma dostatecznej wiedzy odnośnie wymagań, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne. Pracodawcy tłumaczą to brakiem odrębnego uregulowania określającego podstawowe wymogi w zakresie obiektów i pomieszczeń, ich wyposażenia oraz organizacji stanowisk pracy zależnie od rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych. Istniejące uregulowania są rozproszone i trudne do zidentyfikowania (często nie odnoszą się wprost do osób niepełnosprawnych i nie uwzględniają kwestii przystosowania pomieszczeń i stanowisk pracy ze względu na rodzaje niepełnosprawności).

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

1. Opracowania jednolitych przepisów (zasad), w których określone zostałyby podstawowe wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne, gdyż w dalszym ciągu występuje zbyt duże zróżnicowanie i zbyt duża swoboda zarówno przystosowania stanowisk przez pracodawców, jak i ocen przez inspektorów pracy.
2. Wprowadzenia zmiany do art. 19 ustawy o rehabilitacji, w zakresie prawa do pierwszego urlopu dodatkowego z tytułu niepełnosprawności, gdyż aktualnie 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. Zasadnym byłoby dostosować ten artykuł 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. Wprowadzenia zmiany do art. 26e ust. 7 ustawy o rehabilitacji, w świetle którego pracodawca nie zwraca środków otrzymanych na wyposażenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania

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

4. Przy wydawaniu postanowień na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji istnieje konieczność współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Powiatowymi Urzędami Pracy, które występują z wnioskami w powyższej sprawie do Państwowej Inspekcji Pracy.
5. Rozwijania działań informacyjnych i poradnictwa dla pracodawców (którzy chcą uzyskać status prowadzącego zakład pracy chronionej lub przystosowują stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych), zwłaszcza w zakresie dostosowania obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy do szczególnych potrzeb wynikających ze zmniejszonej sprawności.
6. Dalszego monitorowania warunków pracy osób niepełnosprawnych w szczególności w zakresie stanu obiektów i pomieszczeń, likwidacji barier architektonicznych oraz dostosowania stanowisk pracy do potrzeb tej grupy pracowników.
7. Kontroli przestrzegania przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne uprawnień niepełnosprawnych w zakresie czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz urlopów dodatkowych, gdyż stwierdzone nieprawidłowości w tym zakresie świadczą jednoznacznie, iż te zagadnienia w dalszym ciągu sprawiają pracodawcom duży kłopot.

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

Przeprowadzono 29 kontroli u 25 pracodawców, którzy zatrudniali ogólnie 380 pracowników, w tym 7 kobiet: 7 młodocianych i 7 niepełnosprawnych.

Prace z narażeniem na działanie pyłu azbestu wykonywało 119 pracujących, w tym 104 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

**Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli**

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zbadanych zagadnień	Stwierdzonych braków i uchybień
Zgłoszenie prac do Państwowej Inspekcji Pracy	28	12
Dobór środków ochrony indywidualnej	80	13
Plan pracy usuwania wyrobów zawierających azbest	25	10
Odgródzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	21	7
Identyfikacja w planie pracy rodzaju azbestu	20	6
Określenie w planie pracy warunków monitoringu powietrza	10	7
Uwzględnienie w planie pracy ryzyka zawodowego wykonywania czynności związanych z usuwaniem azbestu	15	5
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	28	7
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	26	6

**Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

Według pracodawców główną przyczyną naruszania przepisów prawa pracy są zbyt wysokie koszty związanych ze spełnieniem wymogów nałożonych przez przepisy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych, nieadekwatne do ofert cenowych związanych z usuwaniem ww. wyrobów. Najczęstszą przyczyną naruszania przepisów, w ocenie inspektorów pracy, jest niska świadomość pracodawców, brak wiedzy w wymaganym zakresie - związane jest to zarówno z trudnościami z interpretacją zawiłych przepisów, jak również z nałożeniem na pracodawców obowiązku prowadzenia licznych dokumentów, a także ze zbyt wysokimi kosztami, które przedsiębiorcy muszą ponieść, aby zrealizować w pełni wymogi bhp podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Podczas kontroli wydano :

- 2 decyzje wstrzymujące prace w wyniku następujących nieprawidłowości:
  - usuwanie wyrobów zawierających azbest w sposób powodujący powstawanie pyłów,
  - braku wygródzenia terenu i odizolowania od otoczenia oraz wyposażenia pracownika w środki ochrony indywidualnej do pracy z azbestem.
- 3 decyzje skierowujące pracujących do innych prac do czasu wyposażenia ich w środki ochrony indywidualnej przed narażeniem na pył azbestu : odzież jednorazową, obuwie ochronne, środki ochrony dróg oddechowych – decyzje dotyczyły ośmiu pracowników.

Podczas kontroli inspektorzy nałożyli 11 mandatów na łączną kwotę 12 850 zł oraz zastosowali 5 środków oddziaływania wychowawczego.



## 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 są problemy związane z prawidłowym prowadzeniem wymaganej dokumentacji, ale także z prowadzeniem prac bez zachowania bezpieczeństwa i higieny pracy. Prace te narażają pracowników na zagrożenie, jakim jest kontakt z azbestem.

Poważnym problemem jest niezapewnianie podczas prac szatni oraz umywalni, a także nieprzeprowadzanie pomiarów kontrolnych stężenia pyłu azbestu w powietrzu. Pracodawcy w większości, ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, maksymalnie ograniczają wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami, jednakże czasem z techniczną niemożliwością dostosowania się do obowiązujących przepisów.

Z analizy dokumentacji przeprowadzonych kontroli przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych wynika, iż ww. pracami, zajmują się firmy, które specjalizują się w pracach związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest i były już niejednokrotnie kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

## Wnioski

Proponuje się :

- Podjęcie w stosunku do przedsiębiorców działań informacyjno – prewencyjnych, mających na celu podniesienie standardów podczas prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, szczególnie w zakresie dotyczącym zapewniania podczas prowadzonych prac, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.
- Przeprowadzenie spotkań, w szczególności z rolnikami, mających na celu przekazanie informacji o metodach i możliwościach usuwania azbestu.
- Wprowadzenie do przepisów prawa pracy wymogu posiadania przez pracodawcę lub osobę nadzorującą prace w narażeniu na azbest, stosownego certyfikatu potwierdzającego merytoryczne przygotowanie przedsiębiorcy do wykonywania prac związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest.
- Nawiązanie szerszych kontaktów głównie z Powiatowymi Stacjami Sanitarno-Epidemiologicznymi i Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony Środowiska w celu wzmocnienia współpracy i efektywniejszych kontroli w tematyce azbestu.

## 15. Kontrole zakładów, w których w miejscu pracy może wystąpić atmosfera wybuchowa

### A. Kontrole stacji paliw i autogazu

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono 19 kontroli w 19 zakładach, w których pracowało ogółem 338 osób, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 295 pracowników, w tym 70 kobiet. W miejscach, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej zatrudnionych było łącznie 137 osób, w tym 123 pracowników, 14 osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub

prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. W ww. miejscach nie zatrudniano studentów oraz uczniów odbywających zajęcia praktyczne.

Kontrolowane zakłady nie należały do kategorii zakładów o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

### **Zastosowane środki prawne**

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 19 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 57 decyzji nakazowych, w tym 32 decyzje ustne. W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano również 6 wystąpień zawierających 10 wniosków oraz 1 polecenie.

Wobec 3 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano środki wychowawcze.

### **Uzyskane efekty kontroli**

W wyniku podjętych działań uzyskano poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach m.in. poprzez: wyposażenie pracowników zatrudnianych w strefach zagrożenia wybuchem w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze wykonane z materiału, który nie powoduje wyładowań elektrostatycznych, w wyniku których mogłoby nastąpić zainicjowanie wybuchu, uzupełnienie i zaktualizowanie ocen ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy, na których może występować zagrożenie wybuchem biorąc pod uwagę m.in.: prawdopodobieństwo i czas wystąpienia atmosfery wybuchowej, prawdopodobieństwo wystąpienia oraz uaktywnienia się źródeł zapłonu, eksploatowane przez pracodawcę instalacje, używane substancje i mieszaniny, rozmiary przewidywanych skutków wybuchu, wyznaczenie i oznakowanie miejsc, w których może występować atmosfera wybuchowa, w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu czy też sporządzenie dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

### **Podsumowanie**

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na znaczne zróżnicowanie poziomu przestrzegania przez kontrolowanych pracodawców, przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej. (Dz.U. Nr.138, poz. 931).

Na stacjach paliw funkcjonujących na zasadach agencyjnych lub w ramach koncernów ujawniono znacznie mniej nieprawidłowości niż na prywatnych stacjach paliw.

Z dokonanych ustaleń wynika, że największe problemy z zapewnieniem przestrzegania wymagań dla stanowisk pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa sprawiała poprawna realizacja wymagań dotyczących sporządzenia oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej oraz dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem, przy czym odnośnie dokonanych ocen ryzyka wybuchu czy sporządzonych dokumentów zabezpieczenia przed wybuchem na stacjach paliw działających na zasadach agencyjnych lub w ramach koncernów, charakteryzowały się one zdecydowanie wyższą jakością, niż na prywatnych stacjach paliw.

Jedną z przyczyną ww. nieprawidłowości jest niewątpliwie zbyt późne przystąpienie wielu pracodawców do realizacji zadań wynikających z treści przepisów ww. rozporządzenia.

W zdecydowanej większości zakładów stwierdzono brak lub nieodpowiednie oznakowanie miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu. W kontrolowanych zakładach, inspektorzy pracy stwierdzali również sporadycznie występowanie uchybień dotyczących: braku pisemnych instrukcji na wykonywanie prac w przestrzeniach

zagrożonych wybuchem, niewyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej odzież i obuwie robocze wykonane z materiału, który nie powoduje wyładowań elektrostatycznych, w wyniku których mogłoby nastąpić zainicjowanie wybuchu, braku systemu zezwoleń na wykonywanie pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w odniesieniu do wykonywania czynności niebezpiecznych oraz czynności, które wpływają na inną pracę, stwarzając zagrożenie, czy braku przeszkolenia osób wydających ww. zezwolenia w zakresie ochrony przed wybuchem, a także nieprawidłowości w zakresie poddawania pracowników wymaganym profilaktycznym badaniom lekarskim i szkoleniom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wyniki kontroli wskazują, iż przyczyną szeregu stwierdzonych nieprawidłowości jest bardzo często niedostateczna znajomość obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej lub z wybiórczej wiedzy w tym zakresie, ale też w dużej mierze z lekceważącego stosunku pracodawców lub pracowników służby bhp do ww. zagadnień.

Należy zaznaczyć, że pozytywnym zjawiskiem jest brak wypadków przy pracy bezpośrednio związanych z zagadnieniami podejmowanymi podczas niniejszych kontroli oraz niebagatelizowanie przez pracodawców stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowanie działań w celu ich usunięcia.

## **Wnioski**

- Mając na uwadze występujące nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przez pracodawców rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej, w szczególności problemy związane z opracowaniem dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem lub nieuwzględnieniem w nim, oraz ocenie ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej wszystkich wymogów i zagadnień określonych ww. rozporządzeniu, a także brak lub wadliwe oznakowanie stref zagrożenia wybuchem należy wskazać na konieczność przeprowadzania szkoleń doskonalących dla pracodawców oraz pracowników służby bhp, przez Państwową Inspekcję Pracy przy współpracy z Państwową Strażą Pożarną.
- Stwierdzone nieprawidłowości wskazują na potrzebę zwiększenia świadomości służb bhp poprzez kontakt, np. ze Stowarzyszeniem Pracowników Służb Bezpieczeństwa i Higieny Pracy i zasygnalizowanie potrzeby przeprowadzenia cyklu szkoleń dla tej grupy zawodowej na temat zagrożeń związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.
- Mając na uwadze przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, zastosowane środki prawne przez inspektorów pracy, wydaje się celowym kontynuowanie działań kontrolnych w zakładach, w których w miejscu pracy może wystąpić atmosfera wybuchowa.
- Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę przygotowania materiałów promocyjnych dotyczących szacowania ryzyka związanego z możliwością powstania wybuchu oraz sporządzenia dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem, a także wdrożenie kampanii informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy o zagadnienia związane z tą dziedziną np. poprzez zastosowanie sprawdzających się w pozostałych kampaniach informacyjnych – broszur tematycznych.

## **B. Zakłady kontrolowane w roku 2010, w których stwierdzono naruszenie przepisów bhp dot. możliwości wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej**

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono w 3 zakładach pracy, w których pracowało ogółem 53 osoby. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 49 pracowników, w tym 9 kobiet. W miejscach, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej zatrudnionych było łącznie 17 osób. W ww. miejscach nie stwierdzono zatrudniania osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy ani osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, jak również nie stwierdzono zatrudniania ww. miejscach studentów i uczniów odbywających zajęcia praktyczne.

Kontrolowane podmioty nie należały do zakładów „sewesowskich”, tj. zaklasyfikowanych do zakładów o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 3 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 9 decyzji nakazowych, w tym 1 decyzję ustną. Do pracodawców nie skierowano wystąpień.

W ramach realizacji zeszłorocznego tematu „Kontrole zakładów produkujących wyroby z włókien poliestrowo – szklanych” inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 42 decyzje nakazowe oraz 4 wnioski. W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy ustalili, że kontrolowani pracodawcy wykonali wszystkie skierowane do nich wnioski, natomiast z 42 wydanych decyzji jedna nie została wykonana. Pracodawca nie wykonał decyzji o treści „Zapewnić w magazynie przechowywanych środków chemicznych i innych materiałów używanych w produkcji wyrobów z włókien poliestrowo - szklanych w ogólną wentylację mechaniczną uruchamianą na zewnątrz pomieszczenia.” Inspektor pracy skierował do pracodawcy upomnienie.

### **Uzyskane efekty kontroli**

Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców stwierdzono uzyskanie efektów, mających na celu przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym poprawienie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach m.in. poprzez: oznakowanie znakiem ostrzegawczym „Ex” miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu, opracowanie dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem czy opracowanie pisemnych instrukcji na wykonywanie prac w przestrzeniach zagrożonych wybuchem.

### **Podsumowanie**

Podsumowując wyniki ustaleń dokonanych w trakcie czynności kontrolnych, dotyczących zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, należy stwierdzić że w kontrolowanych zakładach nie zawsze przestrzegane były przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Analiza okazanych dokumentów wykazała, że pracodawcy mają trudności przy sporządzaniu oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej oraz dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

Inspektorzy pracy stwierdzili również nieprawidłowości dotyczące braku oznakowania miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu, braku pisemnych instrukcji na wykonywanie prac w przestrzeniach zagrożonych wybuchem czy braku systemu zezwoleń na wykonywanie pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w odniesieniu do

wykonywania czynności niebezpiecznych oraz czynności, które wpływają na inną pracę, stwarzając zagrożenie.

Szereg stwierdzonych nieprawidłowości wynikało bardzo często z niedostatecznej znajomości tej problematyki (często zlecenia ich firmom zewnętrznym), ale także słabej znajomości obowiązujących przepisów przez pracodawców, co może być związane z niską jakością szkoleń w tym zakresie oraz nieegzekwowaniem przez pracodawców od służb bhp wykonywania obowiązków na nich nałożonych.

### **Wnioski**

- Mając na uwadze występujące nieprawidłowości związane z prowadzeniem wymaganej dokumentacji, tj. opracowaniem dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem lub nieuwzględnieniem w nim, oraz ocenie ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej, wszystkich wymogów i zagadnień określonych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej, wydaje się celowe prowadzenie szkoleń doskonalących dla pracodawców oraz pracowników służby bhp, w tym zakresie przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Państwową Straż Pożarną.
- W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące także braku wydawania pisemnych instrukcji czy zezwoleń na wykonywanie pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w odniesieniu do wykonywania czynności niebezpiecznych oraz czynności, które wpływają na inną pracę, stwarzając tym samym zagrożenie.  
W związku z powyższym wskazanym wydaje się być wzmocnienie nadzoru nad zagadnieniami związanymi z wywiązywaniem się przez pracodawców i służby bhp z podstawowych obowiązków w tym zakresie.
- Mając na uwadze przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, zastosowane środki prawne przez inspektorów pracy, wydaje się celowym kontynuowanie działań kontrolnych w zakładach, w których w miejscu pracy może wystąpić atmosfera wybuchowa oraz wdrożenie kampanii informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy o zagadnienia związane z tą dziedziną, np. poprzez zastosowanie sprawdzających się w pozostałych kampaniach informacyjnych broszur tematycznych.

### **C. Kontrole zakładów różnych branż**

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono 7 kontroli w 7 zakładach pracy, w których pracowało ogółem 514 osób, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 499 pracowników, w tym 139 kobiet oraz 0 młodocianych. W miejscach, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej zatrudnionych było łącznie 170 pracowników. W ww. miejscach nie stwierdzono zatrudniania osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek ani studentów i uczniów odbywających zajęcia praktyczne. Kontrolowane zakłady nie należały do kategorii zakładów o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że pracodawcy podejmują liczne działania techniczne i organizacyjne, mające na celu zapobieganie tworzeniu się atmosfery wybuchowej i wystąpieniu jej zapłonu. Najczęściej stosowanymi środkami ochronnymi

opisanymi w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem i stosowanymi przez pracodawców są :

- zapewnienie instalacji aspiracyjnej zmniejszającej stężenie zapylenia w powietrzu oraz stosowanie wentylacji (mechanicznej, grawitacyjnej, awaryjnej) wraz z systemem ciągłej analizy stężenia,
- prowadzenie procesu technologicznego w urządzeniach i rurociągach przy ciągłej kontroli szczelności instalacji,
- stosowanie systemów filtracyjno-odpylających w wykonaniu przeciwwybuchowym wraz z zaworami bezpieczeństwa i systemem alarmowym,
- dokonywanie, co najmniej raz w roku, przeglądów technicznych środków ochronnych przeciwdziałających rozprzestrzenianiu się wybuchu,
- regularne przeprowadzanie szkoleń z zakresu bhp i badań profilaktycznych pracowników,
- stosowanie systemu zezwoleń na wykonywanie pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w odniesieniu do wykonywania czynności niebezpiecznych oraz czynności, które wpływają na inną pracę, stwarzając zagrożenie,
- stosowanie urządzeń i systemów zabezpieczających dla wszystkich stanowisk pracy wg kategorii właściwych dla stref zagrożenia wybuchem,
- dobór urządzeń elektrycznych stosowanych w obszarach sklasyfikowanych jako zagrożone wybuchem wg obowiązujących przepisów, w wykonaniu iskrobezpiecznym i ognioszczelnym,
- regularne przeprowadzanie pomiarów okresowych instalacji uziemiającej, odgromowej i urządzeń elektroenergetycznych przez osoby uprawnione,
- zapewnienie pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia w wykonaniu antyelektrostatycznym.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 7 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 18 decyzji nakazowych, w tym 1 decyzję ustną. Do pracodawców skierowano również 4 wystąpienia zawierające 5 wniosków. Wobec 1 osoby odpowiedzialnej za stwierdzone nieprawidłowości nałożono mandat.

### **Uzyskane efekty kontroli**

Termin wykonania większości wydanych przez inspektorów pracy decyzji nakazowych przypada na przełom roku 2011/2012. Pomimo to, na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców stwierdzono uzyskanie efektów, mających na celu poprawienie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach poprzez: oznakowanie znakiem ostrzegawczym „Ex” miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu, sporządzenie oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej biorąc pod uwagę m.in.: prawdopodobieństwo i czas wystąpienia atmosfery wybuchowej, prawdopodobieństwo wystąpienia oraz uaktywnienia się źródeł zapłonu, eksploatowane przez pracodawcę instalacje, używane substancje i mieszaniny, rozmiary przewidywanych skutków wybuchu.

### **Podsumowanie**

Podsumowując wyniki ustaleń dokonanych w trakcie kontroli, dotyczących zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, należy stwierdzić że w kontrolowanych zakładach nie zawsze przestrzegane były przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. I tak np.

niedokonanie oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej oraz brak dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem często związane było z nieznaną obowiązujących regulacji prawnych i brakiem dostatecznej wiedzy u pracodawców i osób pełniących zadania służby bhp.

Ponadto, w kontrolowanych zakładach, inspektorzy pracy stwierdzili liczne nieprawidłowości związane z brakiem lub nieodpowiednim oznakowaniem miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu, pisemnych instrukcji na wykonywanie prac w przestrzeniach zagrożonych wybuchem czy brakiem systemu zezwoleń na wykonywanie pracy w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w odniesieniu do wykonywania czynności niebezpiecznych oraz czynności, które wpływają na inną pracę, stwarzając zagrożenie.

Stwierdzone, w wyniku kontroli nieprawidłowości wynikały często nie tylko z niedostatecznej znajomości tej problematyki, ale z lekceważącego stosunku pracodawców czy służb bhp do ww. zagadnień. Ponadto, wielkość zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości nie miała znaczenia, ponieważ podobne uchybienia stwierdzono zarówno w mniejszych zakładach pracy, jak i w zakładach zatrudniających powyżej 50 pracowników.

### **Wnioski**

- W wyniku kontroli stwierdzono znaczącą skalę nieprawidłowości związanych z tak istotnymi kwestiami jak: brak oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej czy też brak dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem muszą budzić niepokój czy rzeczywiście stanowiska pracy i miejsca pracy są zaprojektowane, używane i konserwowane z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa obowiązujących w atmosferach wybuchowych. Mając powyższe na uwadze wydaje się celowe prowadzenie szkoleń doskonalących dla pracodawców oraz pracowników służby bhp, w tym zakresie przez Państwową Inspekcję Pracy czy Państwową Straż Pożarną.
- Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę przygotowania materiałów promocyjnych dotyczących szacowania ryzyka związanego z możliwością powstania wybuchu i sporządzenia dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem, a także podjęcia akcji informacyjnej w tym zakresie.
- Biorąc pod uwagę fakt, że w stosunku do 6 z 7 kontrolowanych zakładów wydano decyzje nakazowe, wskazuje na zasadność dalszych działań PIP ukierunkowanych na rekontrolę, celem rzeczywistego sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych.

## **16. Kontrole dotyczące problematyki REACH**

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem u 9 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 700 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 20 osób. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 679 pracowników, w tym 476 kobiet i 23 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych zaliczanych do wyrobów kosmetycznych i toaletowych, zatrudniano łącznie 109 pracowników, w tym 76 kobiet.

### **Krótką charakterystyka kontrolowanych zakładów**

Kontrolowane zakłady prowadzą działalność w następujących obszarach :

- konfekcjonowanie kosmetyków wykorzystując zakupione półprodukty; opakowania szklane, plastikowe i metalowe napełniane są w toku produkcji masami płynnymi (lakiery do paznokci, odżywki do paznokci), półpłynnymi (tusze, lip glosy, fluidy, korektory), stałymi (pomadki) oraz sypkimi (cienie do powiek, pudry, róże) przy pomocy maszyn i ręcznie,
- konfekcjonowanie kosmetyki pielęgnacyjnej (kremy, toniki, mleczka) i kolorowej (cienie do powiek, pomadki, lakiery do paznokci) oraz produkcja kosmetyki pielęgnacyjnej,
- produkcja (napełnianie aerozoli) kosmetyków, obecnie dezodorantów do ciała, lakierów do włosów, pianek do włosów w postaci płynnej w pojemnikach aluminiowych lub stalowych,
- produkcja produktów zaliczanych do wyrobów kosmetycznych i toaletowych (m.in. kosmetyki do stylizacji i pielęgnacji włosów, spirytusy salicylowe kosmetyczne, lakiery z brokatem w aerozolu, zmywacze do paznokci).
- produkcja kosmetyków, mających zastosowanie w pielęgnacji skóry, które zawierają między innymi oleje oraz olejki eteryczne,
- produkcja kosmetyków na bazie surowców naturalnych.
- produkcja kosmetyków ekologicznych z użyciem jako surowców głównie olejów roślinnych, hydrolatów i ekstraktów roślinnych,
- produkcja kosmetyków (m.in. zmywacze do paznokci, spirytus salicylowy z arniką),
- produkcja artykułów kosmetycznych i toaletowych.

W wyniku przeprowadzonych 9 kontroli inspektorzy pracy wydali 5 nakazów zawierających 16 decyzji. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 139 osób.

Podczas kontroli udzielono 8 porad prawnych 30 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Odnotowano niewielki odsetek nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach. Nie stwarzały one bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracowników. Stwierdzone nieprawidłowości nie stanowiły rażących naruszeń prawa. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie kart charakterystyki niebezpiecznych substancji/mieszanin chemicznych; informacji o chemikaliach innych niż niebezpieczne; działań pracodawcy w zakresie eliminacji/ograniczeń zagrożeń; dostępności do informacji z kart charakterystyki oraz o chemikaliach innych niż niebezpieczne; oznakowywania pojemników i opakowań substancji i mieszanin z chemikaliami; instrukcji użytkowania środków ochrony indywidualnej; doboru miejsc składowania/przechowywania chemikaliów; rozporządzenia REACH.

Można zatem stwierdzić, że większość podmiotów w kontrolowanych zagadnieniach wypełniało w całości obowiązki ciążące na pracodawcy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były :



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

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- wciąż 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 przepisów prawa pracy, w tym rozporządzenia REACH oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- ograniczanie środków finansowych, ze względu na trwający kryzys, na zapewnienie właściwych warunków pracy i na zwiększenie obsady pracowniczej zajmującej się formalną stroną spełnienia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym rozporządzenia REACH,
- tolerowanie przez osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, odstępstw od stosowania przez pracowników przepisów (niewłaściwy nadzór wewnętrzny),
- zlecenia firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

### **Podjęte działania prewencyjne**

Zgodnie z § 2 pkt 6 porozumienia z 18 listopada 2002r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym o współpracy PIP i PIS inspektorzy pracy poinformowali o stwierdzonych nieprawidłowościach zgodnie z właściwością Powiatową Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną.

### **Podsumowanie i wnioski**

W procesach pracy stosowane są niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie jest możliwa. Na stanowiskach pracy występuje ryzyko narażenia zawodowego, wywołane stężeniem czynników szkodliwych oraz występuje narażenie złożone, narażające pracowników przez wiele niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. W celu zmniejszenia narażenia pracowników na nadmierne stężenie czynników szkodliwych dla zdrowia pracodawcy podjęli różnorodne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia poprzez m.in. :

- opieranie działalności na standardach ISO oraz zgodnie z zasadami GMP, co gwarantuje wysoką jakość produkowanego asortymentu, a sam proces napełniania poddawany jest starannej kontroli na każdym etapie produkcji, począwszy od tworzenia receptury medium, poprzez kontrolę pojemności podawanego płynu, na procesie pakowania kończąc,
- zapewnienie wysoko wyspecjalizowanej kadry inżynierskiej i wysoko kwalifikowanej obsługi oraz specjalistów z zakresu bezpieczeństwa wybuchowego, przeciwpożarowego,

- bhp, dozoru technicznego oraz ochrony środowiska,
- utrzymywanie standardów bhp i ppoż.,
- unowocześnianie parku maszynowego o nowe urządzenia i maszyny – nowoczesne linie produkcyjne, napełnianie produktów w nowych formach, stosowanie instalacji i urządzeń w wykonaniu przeciwwybuchowym,
- zastosowanie w pomieszczeniach produkcyjnych i magazynach prawidłowo działającej wentylacji grawitacyjnej i mechanicznej – nawiewno-wyciągowej lub poprzez rękawy wentylacyjne,
- dodatkowe zapewnienie klimatyzacji w pomieszczeniach produkcyjnych,
- spełnienie warunków techniczno-budowlanych, aparaturowych, zdalnego sterowania, ciągłego monitoringu dla stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych stwarzających głównie zagrożenie toksyczne, żrące, wybuchowe itp.,
- zapewnienie odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w celu spożywania posiłków tylko w wyznaczonych miejscach i utrzymywania higieny osobistej pracowników,
- zapewnienie prania oraz ewentualnej konserwacji, odkażania i niszczenia zabrudzonych i skażonych stosowanymi środkami chemicznymi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i roboczej,
- stosowanie właściwych ochron zbiorowych oraz właściwych środków ochrony indywidualnej,
- przeprowadzanie regularnie szkoleń w zakresie bhp, badań profilaktycznych pracowników oraz badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
- stosowanie rotacji (przemienności) pracy pracowników na stanowiskach pracy,
- ciągłą eliminację najbardziej szkodliwych czynników chemicznych.

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

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

Również nie można pominąć sytuacji finansowej zakładów, w tym związanej z trwającym kryzysem, wpływającej na kreowanie zasad postępowania i organizacji pracy w zakładzie.

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

Wynika stąd stała konieczność podnoszenia świadomości pracodawców (i osób ich reprezentujących) pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób uczestniczących w procesach technologicznych.

Widoczna jest postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów kosmetycznych i toaletowych, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zaostrzonymi wymogami w zakresie ochrony środowiska oraz specjalnymi wymogami, nieustannie zaostrzonymi, dotyczącymi wyrobów kosmetycznych i toaletowych, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące wnioski:

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli celem rzeczywistego sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych,
- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną oraz ewentualnie innych organów w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami rozporządzenia REACH, będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy,
- ponieważ w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono nieprawidłowości oraz ze względu na to, iż zagadnienia dotyczące szkodliwych czynników chemicznych w znacznej mierze nie są jeszcze rozumiane przez pracodawców jako istotne zagrożenie, wskazane jest dalsze kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności pod kątem zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, w firmach zajmujących się produkcją wyrobów kosmetycznych i toaletowych, a także leków,
- wskazane byłyby dalsze, wspólne (inspektorów pracy, urzędników innych organów oraz pracodawców i osób nadzorujących pracę) szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia REACH, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem.

## 17. Kontrole dotyczące problematyki CLP

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem u 9 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 700 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 20 osób. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych zaliczanych do wyrobów kosmetycznych i toaletowych, zatrudniano łącznie 109 pracowników, w tym 76 kobiet.

Odnotowano stosunkowo niewielki odsetek nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach. Nie stwarzały one bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracowników. Nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących znajomości informacji w zakresie obowiązywania CLP; oznakowania pojemników/opakowań niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych zgodnie z CLP; uwzględnienia w karcie charakterystyki niebezpiecznych mieszanin chemicznych oznakowania CLP.

Można zatem stwierdzić, że podmioty w kontrolowanych zagadnieniach wypełniały niemalże w całości obowiązki ciążące na pracodawcy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można sformułować następujące wnioski:

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli celem rzeczywistego sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych,
- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną oraz z innymi organami w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami rozporządzenia CLP, 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 CLP, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem,
- w zakresie rozwiązań legislacyjnych, zasadnym byłoby wprowadzenie odpowiedzialności (wykroczenie) również w stosunku do podmiotów (producenci, eksporterzy, hurtownicy, itp.) za udokumentowane niedostarczanie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych – takie podmioty powinny posiadać dokument potwierdzający fakt przekazania pracodawcy w formie papierowej i/lub elektronicznej karty charakterystyki.

## **18. Kontrole amoniakalnych instalacji chłodniczych**

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli zakłady, w których eksploatowane są amoniakalne instalacje chłodnicze, które nie były objęte kontrolami tematycznymi w tym zakresie w latach 2009 i 2010. Innym elementem mającym wpływ na dobór zakładów był stan zatrudnienia nieprzekraczający 250 pracowników.

Kontrole przeprowadzono w 5 zakładach pracy, z których 4 związane są z branżą spożywczą, a 1 jest obiektem widowiskowo - sportowym.

W zakładach tych ogółem pracowało 448 osób, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 411 pracowników. Bezpośrednio przy obsłudze instalacji amoniakalnych zatrudnionych było 23 pracowników.

W zakładach objętych kontrolą amoniak stosowany był do chłodzenia pomieszczeń, w których przechowywane są produkty spożywcze oraz do wychłodzenia, zamrożenia i utrzymania płyt lodowiska.

Eksploatację jednej instalacji technologicznej rozpoczęto w latach 1961-1970, jednej w latach 1971-1980, jednej w latach 1986-1990, dwóch w latach 1996-2000. Dwie instalacje były modernizowane w latach 1996-2000, jedna w latach 2001-2006, jedna w latach 2007-2010. Ostatnie remonty czterech instalacji przeprowadzono w latach 2007-2010, jednej w latach 2001-2006.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 24 decyzje nakazowe, skierowali również 30 wniosków w 6 wystąpieniach. 5 decyzji dotyczyło oznakowania zaworów oraz instalacji amoniakalnych. Inspektorzy pracy w stosunku do osób odpowiedzialnych za wykroczenia przeciwko prawom pracownika zastosowali 2 środki oddziaływania wychowawczego. Nie stosowano postępowania mandatowego, nie sporządzono wniosku o ukaranie.

Inspektorzy pracy podczas kontroli udzielili ogółem 7 porad prawnych, 2 dotyczące legalności zatrudnienia i 31 porad technicznych, które w większości dotyczyły problemów związanych z eksploatacją instalacji oraz bezpieczeństwem pracy na kontrolowanych stanowiskach.

Kontrole przeprowadzone w wytypowanych zakładach ujawniły, że :

- W dwóch zakładach zabrakło odpowiedniego wyposażenia ochronnego dla celów prowadzenia przez pracowników akcji ratowniczej, z czego w jednym zakładzie dotyczyło to tylko latarek w wykonaniu przeciwwybuchowym. Latarki w tym zakładzie zostały zakupione w trakcie kontroli inspektora pracy. W drugim zakładzie braki dotyczyły szerszego asortymentu, w tym odzieży ochronnej. W pozostałym zakresie sprzęt ochronny jest poddawany okresowym kontrolom w celu zapewnienia jego sprawności.
- W 3 zakładach stwierdzono brak odpowiedniego oznakowania kierunków przepływów na instalacjach oraz oznakowania zaworów. Często przyczyną takiego stanu rzeczy są prowadzone prace konserwacyjne (malarskie), po przeprowadzeniu których nie naniesiono odpowiedniego oznakowania.
- W dokonywanej ocenie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą nie uwzględnia się wymagań wynikających z przepisu dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy, związanej z występowaniem czynników chemicznych, nie wyszczególnia się osób pracujących na stanowiskach.
- W czterech zakładach stwierdzono nieprawidłowości związane z badaniami profilaktycznymi czy szkoleniami specjalistycznymi dla osób wyznaczonych do prowadzenia akcji ratowniczej z użyciem sprzętu izolującego drogi oddechowe. Przyczyny takiego stanu rzeczy są różne. Brak badań profilaktycznych w tym zakresie wynika albo z postawy lekarza profilaktyka, który stwierdza, iż nie będzie przeprowadzał dodatkowych badań, albo z braku odpowiedniej informacji w skierowaniu na badania profilaktyczne. Brak szkoleń specjalistycznych wynika między innymi z braku dostępu do wykwalifikowanych jednostek prowadzących tego typu szkolenia lub też z niewyznaczenia w ogóle osób do prowadzenia akcji ratowniczych.
- W dwóch zakładach nie opracowano procedury wprowadzania zmian technologicznych, z czego w jednym zakładzie przyjęto zasadę, że zmiany technologiczne lub modernizacja następują po dokonaniu rozpoznania przez firmę zajmującą się projektowaniem nowej instalacji.
- W trzech zakładach stwierdzono nieprawidłowości związane z wentylacją awaryjną, przy czym w dwóch zakładach brak pomiarów skuteczności wentylacji, w jednym zakładzie brak możliwości uruchomienia instalacji od zewnątrz pomieszczenia.

W nowocześniejszych instalacjach amoniakalnych odchodzi się od organizowania stanowiska sterowania instalacją przy maszynowni. Obsługa instalacji odbywa się scentralizowanie - komputerowo z pomieszczenia zlokalizowanego w części biurowej zakładu.

## Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

a) wg pracodawców :

- oszczędności środków finansowych np. na wyposażenie zakładów,
- oszczędności w wydatkowaniu środków na remonty instalacji technologicznych, przeprowadzanie wyłącznie remontów bieżących wynikających z bieżącej eksploatacji,
- zmiany na stanowiskach kierowniczych, których częstotliwość powoduje brak ciągłości realizacji długoterminowych zamierzeń i skupianie się na bieżącej eksploatacji.

b) wg inspektorów pracy :

- nieznajomość obowiązujących przepisów, w tym rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 12 maja 2003r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno – spożywczego,
- niewłaściwa organizacja pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa procesowego,
- brak wiedzy na temat zagrożeń, mogących wystąpić a trakcie remontów instalacji czy też awarii instalacji,
- brak dostatecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami remontowo – konserwacyjnymi.

## Podsumowanie i wnioski

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 i bezpieczeństwa procesowego.

Inspektorzy pracy w toku kontroli spotkali się z sytuacjami, że pracodawcy nie dla wszystkich stanowisk posiadali dokument oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, którego zakres obejmowałby całokształt wykonywanych prac.

Pomimo stwierdzenia w trakcie kontroli szeregu nieprawidłowości należy ocenić, że w kontrolowanych instalacjach i zakładach stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest w miarę poprawny. Potwierdzeniem tego faktu jest to, iż w czasie kontroli inspektorzy nie wydali decyzji wstrzymujących lub skierujących do innych prac oraz nie zastosowali postępowania mandatowego ani nie sporządzili wniosków o ukaranie.

Mając na uwadze wyniki dokonanych ocen, przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, zastosowane środki prawne przez inspektorów pracy, celowym jest prowadzenie działalności związanej z poradnictwem technicznym mającym na celu przypominanie lub też naświetlanie zagadnień związanych z bezpieczną eksploatacją instalacji amoniakalnych.

Pomimo występowania nieprawidłowości związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy nie stwierdzono stanów, które wymagałyby wstrzymania pracy czy określonej działalności. Nie stwierdzono eksploatacji instalacji amoniakalnych w sposób powodujący występowanie bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników.

Obserwując obecny stan rynku nasuwa się wniosek, iż w niedalekiej przyszłości część zakładów, które eksploatują instalacje amoniakalne, ulegnie likwidacji lub nastąpi zmiana ich profilu działania.

Brak szerszych perspektyw rozwoju powoduje, iż pracodawcy nie są zainteresowani inwestowaniem funduszy w zastępowanie starszych instalacji nowszymi, powodującymi zmniejszenie ilości stosowanego amoniaku.

W celu poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, w których eksploatowane są instalacje amoniakalne, wskazane byłoby stworzenie krajowego forum, mającego na celu wspólne spotkania i rozwiązywanie problemów występujących w bieżącej działalności zakładu, jak również dyskusja nad wprowadzaniem zmian legislacyjnych.

W czasie rozmów prowadzonych z pracodawcami stwierdzali oni, że z chęcią korzystaliby z poradnictwa prowadzonego przez inspektorów pracy.

## 19. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Celem kontroli przeprowadzonych w 2011 r. w ramach omawianego tematu było ustalenie stopnia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy oraz przepisów ustawy z dnia 13 września 2002r. o produktach biobójczych (Dz.U. z 2007r. Nr 39, poz. 252 ze zm.). W 2011 r. na terenie województwa pomorskiego skontrolowanych zostało 10 zakładów, w których stosowano produkty biobójcze.

Kontrolami objęto zakłady prowadzące działalność ujętą w rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 16.06.2009r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy gospodarowaniu odpadami komunalnymi, tj. 8 kontroli przeprowadzono u pracodawców zajmujących się odbiorem i transportem odpadów komunalnych, a 2 kontrole w zakładach zajmujących się opróżnianiem zbiorników bezodpływowych i transportem nieczystości ciekłych na terenie Gminy Miasta Gdańska.

Ogólna liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy u kontrolowanych pracodawców wynosiła 691 osób. Przy pracach związanych ze stosowaniem produktów biobójczych zatrudnionych było 69 pracowników.

We wszystkich skontrolowanych zakładach stosowano 15 produktów biobójczych w 15 opakowaniach jednostkowych, zaliczonych do kategorii I grupy: 2, 3 i 4 zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie kategorii i grup produktów biobójczych według ich przeznaczenia, tj. produkty dezynfekujące do użytku prywatnego i publicznego, służące do dezynfekcji pomieszczeń i narzędzi pracy mających kontakt z żywnością oraz produkty biobójcze stosowane w higienie weterynaryjnej.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Opracowanie i udostępnianie pracownikom do stałego korzystania instrukcji postępowania z produktami biobójczymi	4	Pracodawca nie posiadał opracowanej instrukcji bezpiecznego stosowania produktów biobójczych
Karty charakterystyki substancji i preparatów biobójczych	2	Pracodawcy udostępniali pracownikom produkty biobójcze bez wcześniejszego zapoznania ich z treścią karty charakterystyki preparatu niebezpiecznego
Oznakowanie opakowania produktów biobójczych	2	Brak na etykiecie wymaganych informacji
Inne	4	Np. nie określenie częstotliwości odkażania pojazdów z uwzględnieniem zaleceń producentów produktów biobójczych

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

- Niepełna znajomość obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w tym obowiązku opracowania instrukcji bezpiecznego stosowania produktów biobójczych.
- Lekceważenie przez pracodawców zagadnień związanych ze stosowaniem w miejscu pracy produktów biobójczych, wynikające z nieznanomości informacji zawartych w kartach charakterystyki. Pracodawcy przestrzegają obowiązku posiadania karty charakterystyki jednakże pracodawcy nie zapoznali się z kartami stosowanych substancji i preparatów, nie zapoznali z nimi również pracowników.
- Niewystarczająca wiedza w zakresie zagadnień, związanych z występowaniem i stosowaniem w środowisku pracy czynników chemicznych, w tym brak znajomości problematyki dotyczącej mieszanin o działaniu biobójczym. Najczęściej stosowanie w zakładach pracy środków o działaniu biobójczym nie jest ściśle związane z podstawowym profilem działalności pracodawcy. Dlatego pracodawcy nie widzą zagrożeń związanych ze stosowaniem środków biobójczych oraz potrzeby tworzenia dodatkowej dokumentacji, w tym między innymi instrukcji postępowania z substancjami i mieszaninami o działaniu biobójczym.
- Niewystarczająca wiedza w zakresie zagadnień, związanych z występowaniem i stosowaniem w środowisku pracy czynników chemicznych, w tym brak znajomości problematyki dotyczącej substancji i preparatów o działaniu biobójczym.

### **Zastosowane środki prawne**

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 10 pracodawców wydano 15 decyzji, w tym 7 decyzji ustnych i 8 decyzji na piśmie.

Podczas kontroli pracodawców w ramach omawianego tematu nie stwierdzono wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

### **Podsumowanie i wnioski**

Kontrole przeprowadzone w roku 2011r. wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów biobójczych zaklasyfikowanych jako mieszaniny chemiczne niebezpieczne. Powyższe wynika z niepełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadal widoczna jest również niechęć pracodawców do tworzenia, ich zdaniem, „zbędnych” dokumentacji. Pracodawcy uważają, że karta charakterystyki stosowanej mieszaniny spełnia rolę instrukcji stosowania preparatu niebezpiecznego.

Większość pracodawców uważa, że wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej jest działaniem wystarczającym do zapewnienia bezpiecznych warunków przy pracy, a w związku z tym nie widzą potrzeby tworzenia dodatkowych instrukcji, a dostarczane przez producentów karty charakterystyki traktowane są jako dodatkowy niepotrzebny dokument.

Kontrole potwierdzają natomiast, że pracodawcy prowadzący działalność w zakresie gospodarki komunalnej zwracają dużą uwagę na wyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Stwierdzono, że stosowane środki były w dobrym stanie technicznym i spełniano wymagania dotyczące oceny zgodności, a pracownicy stosowali je zgodnie z przeznaczeniem.

Podczas kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów pracy nie stwierdzono wielu naruszeń związanych z oznakowaniem opakowań handlowych produktu biobójczego. Być może powyższe związane jest z faktem, iż pracodawcy przywiązują dużą uwagę aby



stosowane w zakładzie produkty biobójcze, były dobrej jakości i pochodziły od dużych i znanych producentów.

W związku z powyższym, nasuwają się wnioski dotyczące :

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

## **20. Rozpoznanie zagrożeń związanych z nanomateriałami**

Kontrole dotyczące rozpoznania zagrożeń związanych z nanomateriałami, przeprowadzono w dwóch podmiotach, tj. w zakładzie stosującym nanomateriały jako surowce do produkcji kosmetyków oraz w zakładzie zajmującym się wytwarzaniem nanowarstw i badaniem ich własności.

W zakładzie stosującym nanomateriały jako surowce do produkcji kosmetyków zatrudnionych jest 7 pracowników w bezpośrednim kontakcie z nanomateriałami, natomiast w zakładzie zajmującym się wytwarzaniem nanowarstw – w bezpośrednim kontakcie pracuje 4 pracowników.

Pierwszy z zakładów stosuje w swojej działalności następujące nanomateriały: Micro ditlenek tytanu [ MT-100TV] i PARSOL(R) TX, które zgodnie z okazanymi kartami charakterystyk nie są zaklasyfikowane jako produkty niebezpieczne. Według informacji zawartych w kartach charakterystyk ww. substancje powodują głównie podrażnienia błon śluzowych oraz skóry. W celu zapewnienia ochrony przed ww. negatywnymi oddziaływaniami na organizm człowieka pracodawca zapewnił pracownikom środki ochrony zbiorowej i indywidualnej podane w kartach charakterystyki obu produktów.

W drugim zakładzie, który zajmuje się nanoszeniem i badaniem nanocienkich warstw pracodawca wskazał zagrożenia - „podejrzewa, że mogą wywoływać podrażnienia skóry i błon śluzowych oraz penetrację układu oddechowego”. Adekwatnie do zagrożeń zastosował środki ochrony zbiorowej i indywidualnej. Nanowarstwy nie są wprowadzane do obrotu, wytwarzane są w niewielkich ilościach i są stosowane jedynie w celach badawczych. Ww. kontrole wykazały, iż pracodawcy nie posiadają dostatecznej wiedzy na temat zagrożeń związanych z nanomateriałami oraz bezpieczeństwa ich stosowania ze względu na ograniczone informacje w tym zakresie. Z uwagi na to, iż w kartach charakterystyki tych substancji wskazano, że główną drogą wnikania nanocząstek do organizmu człowieka są drogi oddechowe, pracodawcy skupiają się głównie na sprzęcie ochronnym układu oddechowego, aby zapewnić skuteczną ochronę wobec aerozoli zawierających nanocząsteczki. Ponadto pracownicy używają okulary oraz rękawice ochronne. Ponadto pracodawca stosuje środki zapobiegawcze określone w przepisach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, np. prawidłowe rozmieszczenie sprzętu na stanowisku pracy.

Poza wymaganiami wynikającymi z kart charakterystyki ww. produktów, zakład stosujący nanomateriały jako surowce do produkcji kosmetyków, wprowadził procedury zwiększające poziom bezpieczeństwa. Do jednych z nich należy procedura ich dostarczania, tj. surowce-nanomateriały, które trafiają do magazynu są oznakowane przez pracownika działu jakości pomarańczową etykietą z opisem „NANOMATERIAŁ” oraz przechowywane i przemieszczane w oryginalnych opakowaniach. W pomieszczeniach, w których nanomateriały są magazynowane oraz stosowane, tj. magazyn przyjęcia surowców, magazyn surowców, hala produkcyjna, został zainstalowany system klimatyzacji zapewniający od kilku do kilkunastu wymian powietrza na godzinę. W zakładzie pracy zapewniono dla pracowników „produkcyjnych” szatnie przepustowe, natomiast dla pracowników laboratorium mikrobiologicznego osobne szatnie odzieży własnej oraz odzieży roboczej i ochronnej wraz z umywalnią, a także ustępy i jadalnie.

Karty charakterystyki obu produktów dostępne są w wewnętrznej sieci, do której mają dostęp wszyscy pracownicy. W intranecie ponadto znajdują się: „Instrukcja postępowania podczas prac z wykorzystaniem NANO materiałów” oraz oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem narażenia na nanomateriały. Fakt zapoznania się pracowników z ww. dokumentami został potwierdzony przez złożenie podpisów pracowników.

W zakładzie, który zajmuje się nanoszeniem i badaniem nanocienkich warstw podczas przeprowadzania doświadczeń w laboratorium muszą przebywać minimum 2 osoby. W laboratorium, gdzie nanosi się nanowastwy oprócz dygestorium, znajduje się wentylacja ogólna mechaniczna. Ponadto w laboratorium mikroskopowym, w którym bada się nanowastwy, zainstalowano system klimatyzacji i wentylacji mechanicznej.

Wszystkie nieprawidłowości ujawnione w toku kontroli zostały usunięte podczas kontroli. Ponadto w trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 13 porad, w tym 5 porad prawnych i 8 porad technicznych.

### **Wnioski**

Kontrole dotyczące rozpoznania zagrożeń związanych z nanomateriałami wykazały, iż wiedza na temat oddziaływania nanomateriałów na organizm ludzki czy środowisko naturalne jest niewystarczająca, a ryzyko związane z brakiem kontroli nanotechnologii jest w małym stopniu poznane. Brakuje prawnych i technologicznych systemów badania, oceny wpływu materiałów na zdrowie ludzkie oraz ustalenia metodyki oceny poziomu ekspozycji na narażenie na nanocząstki. Ponadto jest brak przepisów prawnych regulujących kontrolę wytwarzania, użytkowania a także utylizowania nanomateriałów. Niezbędna jest więc wiedza dotycząca nanomateriałów, bo ona umożliwi bezpieczne korzystanie z tej stosunkowo młodej, lecz szybko rozwijającej się dziedziny.

## **21. Kontrole zakładów wydobywających kopaliny pospolite**

Przeprowadzono 10 kontroli w 9 zakładach o ruchu górniczym wydobywających kopaliny pospolite, prowadzących działalność na terenie województwa pomorskiego.

W trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie :

- koncesji na wydobycie kopaliny,

- przeprowadzenia badań i pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy kopalni,
- stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy użytkowanych na terenie kopalń,
- oświetlenia elektrycznego oraz ogrzewania pomieszczeń eksploatowanych na terenie zakładów górniczych,
- eksploatacji instalacji i urządzeń elektroenergetycznych użytkowanych w zakładach górniczych,
- załadunku kruszyw na środki transportu kołowego w kontrolowanych zakładach górniczych, w tym stanu technicznego sprzętu pomocniczego (zawiesi, haków),
- magazynowania i składowania kopalin,
- funkcjonowania oraz zapewnienia wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pojedyncze nieprawidłowości dotyczyły m.in. następujących zagadnień :

- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych,
- oceny ryzyka zawodowego,
- zaplecza higieniczno sanitarnego (w 3 podmiotach nie zapewniono odpowiednich pomieszczeń higienicznosanitarnych),
- maszyn i urządzeń technicznych (dot. 4 podmiotów),
- transportu wewnątrzzakładowego.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie:

- 41 decyzji nakazowych,
- 11 wniosków w wystąpieniach,
- 1 mandat karny kredytowany w wysokości 1100 zł.

### **Wypadki przy pracy**

W kontrolowanych 4 podmiotach stwierdzono zdarzenia wypadkowe przy pracy. Wypadki dotyczyły m.in. następujących zdarzeń :

- pośliznięcia na oblodzonej nawierzchni,
  - oparzenia gorącą elektrodą podczas spawania,
  - wejścia pracownika na podest pracującego przenośnika, pomimo wiszącej tablicy ostrzegawczej: „Zakaz wejścia podczas ruchu” i wciągnięcia jego ręki pomiędzy bęben zrzutowy i skrobak;
- w kopalni tej była przeprowadzona kontrola powypadkowa przez inspektora pracy w ścisłej współpracy z Okręgowym Urzędem Górniczym Poznaniu.

W wyniku pozostałych kontroli Inspektorzy Pracy nie stwierdzili wypadków przy pracy mających związek z pracą wykonywaną na terenie zakładu górniczego.

### **Wnioski**

1. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach wydobywających kopaliny pospolite wskazane jest kontynuowanie kontroli.
2. Aktualnie nie występuje potrzeba zmian legislacyjnych przepisów dotyczących zakładów górniczych, w tym wydobywających kopaliny pospolite.

## **22. Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych**

W toku 23 kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę stanu 119 wykorzystywanych przez pracodawców maszyn, skontrolowano 80 maszyn do plastycznej obróbki metalu. Pozytywnie inspektorzy pracy ocenili 30 maszyn.

Liczba maszyn dostosowanych przez pracodawcę do minimalnych wymagań – 30 maszyn.

Łączna ilość środków prawnych, wydanych w związku z prowadzonymi kontrolami. Inspektorzy pracy wydali łącznie 74 decyzje (zawarte w 15 nakazach) w tym 4 decyzje wstrzymania pracy maszyn oraz 2 wnioski (zawarte w 2 wystąpieniach). Nie skierowano wniosków do sądu i prokuratury. Jedna kontrola zakończyła się wydaniem środka wychowawczego w związku z zaistniałymi dwoma wykroczeniami.

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

W kontrolowanej dokumentacji sporządzanej przez pracodawcę inspektorzy pracy stwierdzili szereg nieprawidłowości, tj. brak dokonania oceny minimalnych wymagań, który świadczy o niedostatecznej dbałości pracodawców i osób kierujących pracownikami o stan techniczny maszyn przed dopuszczeniem do jego użytkowania, jak i w trakcie eksploatacji, w tym brak wykonania kontroli okresowej maszyny. Umożliwia to pracownikom niefachową „modyfikację” tych maszyn polegającą na wyłączaniu układów zabezpieczających, zdejmowania osłon i innych urządzeń ochronnych, co z kolei może prowadzić do powstania zagrożenia i w konsekwencji wypadku przy pracy. Brak dokonywania oceny minimalnych wymagań przez pracodawcę, powoduje, że nie są montowane na starych maszynach: urządzenia zatrzymywania awaryjnego, miejscowe oświetlenia (zasilanego bezpiecznym napięciem), nie jest oznakowywana występująca strefa niebezpieczna oraz dźwignie i przyciski sterujące. Powyższe jest potwierdzeniem braku wyobraźni pracodawców i lekceważenia obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

Zdaniem inspektorów pracy, jedną z zasadniczych przyczyn (oprócz wyżej wymienionych) naruszeń prawa przez osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny pracy było realizowanie zadań produkcyjnych w sposób nastawiony na maksymalny zysk i skrócenie procesów technologicznych do minimum, powodem tego były na przykład kary umowne przewidziane w umowach z kontrahentami.

Niewłaściwe realizowanie zadań służby bhp, polegające między innymi na nieprzeprowadzaniu przeglądów maszyn do plastycznej obróbki metalu pod względem spełnienia wymagań minimalnych, miało miejsce głównie w małych zakładach pracy, gdzie zadania służby bhp są zlecane osobom spoza zakładu.

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

Pracodawcy uznawali również za niecelowe ponoszenie kosztów, związanych z powołaniem komisji, w celu dokonania oceny maszyny pod względem wymagań minimalnych, ponieważ w ich ocenie przegląd taki nie podnosił wydajności i jakości pracy maszyny.

### **Inne podjęte działania prewencyjne**

W ramach przeprowadzanych kontroli wymagań minimalnych inspektorzy pracy przeprowadzali u tego samego pracodawcy również kontrole wymagań zasadniczych nowych maszyn. Niespełnienie wymagań miało odzwierciedlenie w przekazywaniu spraw do innych Okręgów PIP lub w kierowaniu pism profilaktycznych.

W trakcie 23 kontroli inspektorzy pracy zrealizowali omawiany temat, rozdali pracodawcom publikacje, ulotki prewencyjne oraz zostały przeprowadzone szkolenia w zakresie pokazania pracodawcom różnych możliwości dostosowania starych maszyn do wymagań minimalnych. W ciągu roku przeprowadzono 3 spotkania głównie skierowane do pracodawców. Łącznie w tych spotkaniach uczestniczyło 145 osób.

### **Wypadki przy eksploatacji maszyn do obróbki plastycznej metali**

W 2010 roku w kontrolowanej firmie miał miejsce wypadek ścięcia opuszka III palca lewej dłoni pracownikowi podczas obsługi – nożyc gilotynowych Huttenlocher & Schafer, rok produkcji 1980. Działania inspektora spowodowały, że: ww. nożyce wyposażone zostały w urządzenie zatrzymywania awaryjnego, oznakowano występującą strefę niebezpieczną oraz opracowano instrukcję bezpiecznej pracy i konserwacji maszyny.

### **Podsumowanie**

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

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

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

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

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

Na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy, w ramach tematu 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 zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „starych maszyn”,
- wskazywaniu publikatorów, czy ukazujących się tematycznych artykułów prasowych,
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych.

### **Wnioski**

Oczekiwania pracodawców dotyczą między innymi wydania:

- kolejnego przewodnika z zakresu dostosowania starych maszyn do wymagań minimalnych w postaci np. zbiorczego opracowania wszystkich list kontrolnych dostosowania maszyn do wymagań minimalnych, a prezentowanych na łamach pisma – ATEST, oraz
- kompletu list kontrolnych, które powinny określać przystosowanie danej grupy maszyn do wymagań minimalnych.

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

## **23. Nadzór rynku**

W 2011r. nadzór rynku realizowany był w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach następujących tematów:

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

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

W ramach realizacji tematu nr 005 przeprowadzono ogółem 96 kontroli, w tym:

- 70 kontroli na wniosek organów celnych, w podtemacie A,
- 18 kontroli na podstawie otrzymanych informacji, w podtemacie B,
- 8 kontroli pozostałych, w podtemacie C.

W wyniku prowadzonych kontroli, w stosunku do badanych wyrobów inspektorzy pracy stwierdzili niezgodności z wymaganiami zasadniczymi.

Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń-maszyn, a więc dyrektywy 2006/42/WE, tj. nowej oraz starej dyrektywy maszynowej 98/37/WE.

Dotyczyło to:

- a) braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności,
- b) nieprawidłowości dotyczące instrukcji użytkowania, lub jej braku, czy dostarczenia jej w języku innym niż języku polskim,
- c) braku znakowania znakiem, nieprawidłowego oznakowania CE lub braku oznakowania,
- d) braku wyposażania maszyn w tabliczkę znamionową posiadającą wymagane podstawowe informacje o maszynie,
- e) nieprawidłowego oznakowania w tym: elementów sterowniczych, głównych wyłączników prądu, grzybkowych wyłączników zatrzymywania awaryjnego, w postaci piktogramów określających zagrożenia lub napisów ostrzegawczych,
- f) braku oznakowania maszyn piktogramem określającym dopuszczalne natężenie emitowanego przez maszynę dźwięku,
- g) w nielicznych przypadkach – braku zamontowania osłon na ruchome elementy obrotowe.

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

W kontrolowanych wyrobach usunięto niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami wskutek wszczętych w 2011 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy – 3 postępowania.

Nie upłynęły jeszcze terminy realizacji postanowień wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy – w 1 przypadku.

W 22 przypadkach Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzje umarzające postępowanie.

Sprawy 3 wyrobów, które nie spełniały wymagań zasadniczych przekazano do innych OIP-ów. Natomiast dla 10 wyrobów użytkownicy, importerzy lub dystrybutorzy w ramach dobrowolnych działań naprawczych usunęli nieprawidłowości związane z wymaganiami zasadniczymi w trakcie 26 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

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

W 2011 roku przeprowadzono łącznie 70 kontroli **na wniosek organów celnych**. Dla przykładu należy podać, że w roku 2010 zrealizowano 33 kontrole, natomiast w 2009 r. tylko 19 kontroli na wniosek UC. Jak widać ilość zatrzymań wzrasta. Jest to spowodowane

między innymi wykonaniem coraz większej ilości szkoleń wewnętrznych wśród inspektorów celnych.

W 70 ww. kontrolach inspektorzy pracy wydali 98 opinii na wniosek Urzędów Celnych w sprawie spełniania przez wyroby zasadniczych wymagań. Na 98 opinii wydano 55 opinii negatywnych oraz 43 opinie pozytywne.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami spełniania wymagań zasadniczych, inspektorzy pracy wydali łącznie 26 decyzji ustnych; 3 decyzje pisemne, 1 decyzja wstrzymania eksploatacji maszyny oraz 4 wnioski zawarte w 3 wystąpieniach.

### **Działania prewencyjne**

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

Działania powyższe polegały na:

- udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń, (około 45 porad),
- udzielaniu odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku” (około 35 porad),
- w połowie 2011 roku zostało zorganizowano 3 spotkania z pracownikami służb bhp i pracodawcami, w którym brało udział 145 osób. Szkolenie przeprowadził inspektor pracy, który specjalizuje się przeprowadzaniem kontroli w zakresie „nadzoru rynku”. Na spotkaniu omawiano wymagania minimalne i wymagania zasadnicze maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach pracy. Największym zainteresowaniem uczestników spotkania był czas, w którym każdy z behapowców mógł porozmawiać na temat dostosowywania maszyn na przykładzie maszyn, które są wykorzystywane w jego zakładzie pracy,
- ulotki prewencyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy maszyn, były rozdawane na między innymi targach rolno spożywczych w Lubaniu (spotkanie wiosenne i jesienne) oraz w Starym Polu. Powyższe działania propagujące bezpieczną pracę w rolnictwie były przeprowadzane przy udziale KRUS. Ulotki były też rozdawane na targach budowlanych, piekarnictwa i cukiernictwa itp.,
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych (łącznie 395 porad prawnych i 444 porad technicznych).

### **Podsumowanie i wnioski**

Generalnie w OIP Gdańsk inspektorzy pracy w omawianym temacie wykonali 96 kontroli, podczas których skontrolowali 133 różne wyroby. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono, że bezwzględna większość w różnym zakresie nie spełnia wymagań zasadniczych.

Jednak najczęstszymi nieprawidłowościami były sprawy dotyczące: oznakowania, nieprawidłowych deklaracji zgodności; nieprawidłowości dotyczących instrukcji użytkownika (głównie niepodawanie ich w języku polskim).

W jednym przypadku inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące wad konstrukcyjnych bezpośrednio wpływających na zagrożenie życia, tj. braku zastosowania odpowiedniej maty czulej na nacisk – połączonej z przełącznikiem bezpieczeństwa w gietarce hydraulicznej model SB-63 Auto (w ramach dobrowolnych działań importera).



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

Wskazane jest :

- Zintensyfikowanie/wzmoczenie działań informująco-prewencyjnych w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby, poprzez m.in.: udzielanie informacji na stronach internetowych GIP, w szczególności wydawanie broszur, inicjowanie i udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.
- Wprowadzenie obowiązku realizacji tematu w przypadkach badania wypadków przy pracy: śmiertelnych, zbiorowych i ciężkich, jeśli z okoliczności wypadku wynika związek przyczynowy z wyrobem podlegającym nadzorowi rynku.
- Objęcie realizacją tematu i prowadzenie kontroli tych wyrobów, które stanowiły statystycznie największą liczbę źródeł w zaistniałych wypadkach przy pracy.
- Prowadzenie cyklicznych szkoleń dla wyznaczonych inspektorów pracy (posiadających właściwe wykształcenie techniczne) zajmujących się prowadzeniem kontroli w ramach nadzoru rynku, w zakresie dotyczącym wymogów proceduralnych i administracyjnych, np. przez właściwe jednostki notyfikowane itp. – w zakresie dokonywania oceny i dokumentacji wyrobów.

### **Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców maszyn do obróbki plastycznej oraz środków ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości**

#### **A. Maszyny do obróbki plastycznej**

Ogółem w OIP Gdańsk inspektorzy Pracy w ramach omawianego tematu wykonali 6 kontroli, podczas których skontrolowali 6 wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono jeden wyrób, który w różnym względzie nie spełniał wymagań zasadniczych. Stwierdzone nieprawidłowościami dotyczyły głównie: danych informacyjnych – szczególnie tabliczek znamionowych, nieprawidłowości dotyczących instrukcji użytkowania, oznakowania CE.

Wobec stwierdzonych nieprawidłowości wysłano do producenta pismo - wniosek o dobrowolne usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Producent w zastrzeżonym czasie dokonał wymagalnych poprawek i zmian. Poinformował o wykonaniu pismem z dnia 11.08.2011r.

W żadnym przypadku inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wad konstrukcyjnych wykonania samego wyrobu, które mogłyby bezpośrednio wpływać na zagrożenie życia, czy śmierci. W związku z powyższym można stwierdzić, że wynik taki jest efektem, iż pracodawcy/użytkownicy w większości przypadków zakupywali maszyny, urządzenia, sprzęt produkowany przez firmy renomowane, od wielu już lat obecne na polskim rynku i przykładające dużą wagę do wywiązywania się z nakładanych przez przepisy prawa wymagań w tym zakresie.

Również wpływ na efekt kontroli miał fakt kontynuowania zakresu kontroli maszyn do obróbki plastycznej metali. Kontrole dla tego asortymentu maszyn prowadzone były przez PIP również w roku 2010. Miało to wpływ na ograniczoną znacznie ilość zakładów dobieranych do przeprowadzenia kontroli.

## **B. Środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości**

W ramach realizacji tematu „Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości”, przeprowadzono 19 kontroli pracodawców użytkujących środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości. Inspektorzy pracy skontrolowali łącznie 22 wyroby, w tym elementy sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości: szelki bezpieczeństwa, amortyzatory bezpieczeństwa, linki bezpieczeństwa, blok samohamowny. W wyniku przeprowadzonych kontroli nieprawidłowość została stwierdzona w jednym wyrobie (bloku samohamownym), dotyczyła ona nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkowania, która zdaniem inspektora pracy, była niezrozumiała dla użytkownika.

W wyniku kontroli, na której stwierdzono niespełnienie zasadniczych wymagań 1 wyrobu, ze względu na właściwość miejscową dokumentację z kontroli przekazano okręgowemu inspektorowi pracy w Olsztynie – właściwemu dla wszczęcia postępowania. Stwierdzona przez inspektora pracy nieprawidłowość – niezrozumiale sporządzona instrukcja użytkowania może mieć wpływ na bezpieczeństwo pracy pracowników wykonujących pracę na wysokości. Poprawienie zapisów instrukcji użytkowania bloku samohamownego JRG na zapisy, które będą jednoznaczne i zrozumiałe dla użytkownika może zapobiec wypadkom przy pracy, a tym samym poprawić bezpieczeństwo pracy pracowników wykonujących prace na wysokości.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, w związku z kontrolami prowadzonymi w zakresie tematu nie wszczął żadnego postępowania.

W czasie prowadzonych kontroli, zwłaszcza u pracodawców, którzy są producentami lub dostawcami środków ochrony indywidualnej inspektorzy pracy udzielali wielu porad dotyczących wymagań zasadniczych jakie muszą spełniać środki ochrony indywidualnej, w tym sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości. W czasie kontroli inspektorzy pracy informowali również pracowników użytkujących sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości o konieczności stosowania sprzętu spełniającego wymagania zasadnicze dającego gwarancję ochrony ich życia i zdrowia.

Wyniki przeprowadzonych kontroli, tj. stwierdzenie, że ponad 95% kontrolowanych wyrobów spełnia wymagania zasadnicze jest potwierdzeniem spostrzeżeń, że stosowane przez pracodawców środki ochrony indywidualnej coraz powszechniej spełniają wymagania zasadnicze, co zapewnia bezpieczeństwo pracy zatrudnionych pracowników.

## **24. Realizacja krótkich kontroli**

W 2011 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 282 krótkie kontrole, w tym:

- 18 kontroli w zakładach przetwórstwa przemysłowego /T099A/,
- 119 kontroli w budownictwie /T099B/,
- 61 kontroli w zakładach zajmujących się handlem i naprawami /T099C/,
- 84 kontroli w zakładach pozostałej działalności /T099D/,

Kontrolą objęto 6779 zatrudnionych pracowników, w tym 1928 kobiet, 57 pracowników młodocianych, 981 osób niepełnosprawnych.

Szczegółowo kontrolowano przestrzeganie przez pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagadnienia dotyczące czasu pracy i wynagrodzenia za pracę.

Inspektorzy Pacy przeprowadzili:

- jedną wspólną kontrolę z Policją,
- cztery kontrole na wniosek: Policji /2/, Urzędu Pracy /1/, ZUS /1/.

### **Wydane środki prawne**

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 571 decyzji, w tym 379 decyzji ustnych. Wydano:

- 23 decyzji wstrzymujących,
- 5 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 3 decyzje zakazu wykonywania prac,
- 25 decyzji skierowania pracowników do innych prac.

Ponadto inspektorzy pracy wydali 5 poleceń oraz skierowali do pracodawców 56 wystąpień zawierających 173 wnioski.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika nałożono 26 mandatów kredytowanych na kwotę 30.300 zł oraz zastosowano 25 środków wychowawczych w formie pouczenia lub ostrzeżenia.

O wynikach kontroli poinformowano: PINB /3/, Inspekcję Sanitarną /1/ Straż Pożarną /1/, Związki Zawodowe /2/, Urząd Pracy /1/.

W stosunku do jednego pracodawcy inspektor pracy skierował wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

### **Najczęściej występujące nieprawidłowości:**

#### Przetwórstwo przemysłowe

- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń pracy /dotyczy ścian, okien/,
- brak zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych,
- brak ładu i porządku w pomieszczeniach pracy i pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych,
- brak instrukcji w zakresie bezpiecznego postępowania przy ręcznych pracach transportowych,
- nieprawidłowości w zakresie wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze,
- brak pomiarów skuteczności działania ochron przeciwporażeniowych instalacji elektrycznej i urządzeń elektrycznych.

#### Budownictwo

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczące wykonywania prac przy użyciu rusztowania:

- brak stabilności /chwiejność/,
- brak poręczy ochronnych, desek krawężnikowych,
- niepełne pomosty robocze lub ich brak,
- brak bezpiecznych ciągów komunikacyjnych, często wejście na pomost rusztowania odbywa się po jego konstrukcji,
- wykonywanie montażu rusztowania przez osoby nieuprawnione,
- brak odbioru rusztowania przez osoby upoważnione,
- nieużywanie przez pracowników przydzielonych im środków ochrony indywidualnej.

Inne zagrożenia przy wykonywaniu prac na wysokości to:

- odkryte otwory technologiczne w stropach np. szyby budowanych wind,

- niezabezpieczone balustradami skrajnie balkonów i stropów w obrębie budowanych klatek schodowych.,

#### Handel i naprawy

- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń pracy /wąskie przejścia, zastawione ciągi komunikacyjne/,
- brak lub niewłaściwie oznakowane drogi transportowe, niskie stropy, wejścia na schody,
- niewłaściwe wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych /brak środków higieny osobistej/,
- brak lub niewłaściwa wentylacja pomieszczeń pracy /dotyczy szczególnie placówek handlowych/,
- niezapewnienie na stanowisku pracy powierzchni dostosowanej do rodzaju wykonywanej pracy np. sprzedawcy,
- brak lub niewłaściwie sporządzona umowa o pracę,
- brak lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- zatrudnianie pracowników powyżej 5 dni w tygodniu,
- niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- brak określenia obowiązującego systemu czasu pracy,
- nieudzielanie urlopów wypoczynkowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

#### Działalność pozostała

- brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenie w zakresie bhp oraz z zakresu pierwszej pomocy,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez wstępnych badań lekarskich,
- brak lub niewłaściwie sporządzona ocena ryzyka zawodowego,
- nieprowadzenie akt osobowych pracowników,
- brak informacji o warunkach zatrudnienia /do zawartych umów o pracę/,
- brak lub nierzetelnie prowadzona ewidencja czasu pracy.

## **25. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających**

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 122 kontrole, którymi objęto 109 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 11958 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 9366 pracowników.

#### **Zastosowane środki prawne**

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu pracy przy budowie i remontach statków wydano łącznie 491 decyzji, w tym 18 decyzji wstrzymania prac, 34 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności na

mocy art. 108 kpa, 25 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Poprzez wydanie 9 decyzji skierowano do innych prac 15 pracowników. Łącznie, w wyniku zrealizowania powyższych decyzji, potwierdzone przez pracodawców uzyskanie poprawy warunków pracy 6790 pracowników.

Do pracodawców skierowano 33 wystąpienia zawierające 74 wnioski. W wyniku realizacji tych wniosków pracodawcy potwierdzili poprawę warunków pracy 1527 pracownikom.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się 38 wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 17 mandatów w łącznej kwocie 20.000 zł. Zastosowano także 16 środków wychowawczych dotyczących 18 popełnionych wykroczeń.

### **Omówienie wyników kontroli**

W roku 2011 produkcja i remonty statków na Wybrzeżu Gdańskim stały pod znakiem wychodzenia z recesji związanej z małym zainteresowaniem armatorów budową nowych jednostek, niską ilością zamówień na kompletne statki, kadłuby i sekcje okrętowe. Wzrosło jednak zainteresowanie armatorów remontami statków, stąd sytuacja stoczni remontowych zaczęła się poprawiać.

W dalszym ciągu do największych zagrożeń należy niewłaściwie zorganizowana praca na wysokości, nieprawidłowo zbudowane i eksploatowane rusztowania, niewłaściwie zorganizowane dojścia do stanowisk pracy, a także praca w warunkach szczególnych zagrożeń, w tym w zbiornikach. O niezadowolającym nadzorze nad warunkami pracy podległych im pracowników przez mistrzów i brygadzystów, a także niezadowolającym stanie świadomości zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi dla zdrowia w środowisku pracy świadczy fakt dużej ilości nakazów dotyczących sytuacji niestosowania przez pracowników indywidualnych środków ochrony zwłaszcza, że w produkcji okrętowej w małym zakresie stosowane mogą być środki ochrony zbiorowej.

Z zadowoleniem należy przyjąć fakt, iż jedna ze stoczni wdrożyła, potwierdzony uzyskanym certyfikatem, system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Na ostatnim etapie wdrażania systemu zarządzania bhp znajduje się także kolejna stocznia.

Kontrolami w ramach tematu objęto znacznie większą, niż w roku 2010 ilość podmiotów biorących udział w procesach budowy, przebudowy i remontów w ramach zadań realizowanych przez duże firmy. Odnotowano znaczny spadek ilości firm, w których stwierdzano brak środków ochrony indywidualnej (z 24 % do 7%), wzrósł natomiast odsetek tych, w których pracownicy nie używali tych środków (z 18% do 24%). Zmniejszył się odsetek pracodawców niewłaściwie zabezpieczających pracowników przed upadkiem z wysokości oraz przed wpadnięciem w zagłębienia technologiczne. Poprawił się również stan maszyn i urządzeń, które m. in. w wyniku wydanych decyzji doprowadzono do stanu spełniającego minimalne wymagania.

### **Wnioski:**

1. Wysoki stopień zagrożeń występujących w produkcji i remontach statków wskazuje na potrzebę dalszego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu, w tym w formie planowej realizacji tematu kontrolnego.
2. Wraz ze wzrostem tempa produkcji spodziewać się można wzrostu zagrożeń w 2012 roku, co potwierdza potrzebę dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków. Może to dotyczyć także budowy i remontów innych konstrukcji stalowych, montowanych przy wykorzystaniu urządzeń i obiektów dotychczas stosowanych tylko do produkcji statków (hali placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni.

3. Przykład dwóch stoczni pokazuje, że w procesach produkcji i remontów statków możliwe jest wprowadzenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, co powinno skutkować spadkiem ilości wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

## 26. Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich

W 2011 r. inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali 26 kontroli bezpieczeństwa pracy na statkach morskich.

Kontrolą objęto 42 jednostki pływające wchodzące w skład taboru pływającego przedsiębiorstw armatorskich, których siedziby znajdują się w miejscowościach portowych wybrzeża województwa pomorskiego.

Przedmiotem kontroli było przestrzeganie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach oraz warunków bezpiecznego uprawiania żeglugi.

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości na skontrolowanych jednostkach należą:

- 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.
- Niewłaściwy stan techniczny pokładów jednostek w zakresie utrzymania ciągów komunikacyjnych i obarierowania krawędzi pokładów oraz trapów i kładek komunikacyjnych.
- Niewłaściwy sposób magazynowania materiałów niebezpiecznych w zakresie braku oznakowania i doboru miejsca magazynowania – dotyczy farb i rozpuszczalników organicznych.
- Niewłaściwe mocowanie elementów ruchomych w pomieszczeniach pracy.
- Nieprawidłowości w instalacjach elektrycznych w zakresie braku osłon punktów świetlnych i zabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniem.
- Braki pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych i niebezpiecznych występujących w środowisku pracy.

### Wypadki przy pracy

Analizą objęto okres od 2009 do 2011 roku. Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających i osób świadczących pracę zarobkową na jednostkach pływających na innej podstawie niż stosunek pracy, w analizowanym okresie wydarzyła się niewielka liczba wypadków przy pracy. Najczęstszymi przyczynami wypadków było niezachowanie należytej ostrożności przez pracowników, co wynikało z braku doświadczenia oraz lekceważenia zagrożenia i zasad bezpiecznych zachowań. Do zaistnienia wypadków nie przyczynił się w znaczący sposób stan warunków bezpieczeństwa na jednostkach pływających. U armatorów obserwuje się tendencje spadkowe ilości wypadków przy pracy na jednostkach pływających.

Z ustaleń z kontroli wynika, że normy bezpieczeństwa żeglugi na skontrolowanych jednostkach, spełnione są w ok. 95%. Zadowolający stan warunków pracy na statkach jest

wynikiem, między innymi obowiązku poddawania jednostek pływających, systematycznym inspekcjom przez wyznaczonych w tym celu inspektorów Urzędu Morskiego.

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 rażących odstępstw od obowiązujących przepisów.

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

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

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,
- brak unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto poniżej 200 RT.

### **Wnioski**

- Zadowalający 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.

## **27. Odbiory statków**

### **Kontrole statków śródlądowych**

W roku 2011 r dokonano u 14 armatorów 15 kontroli spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 19 jednostkach pływających. Kontroli podlegały:

- 1 pogłębiarka,
- 1 barka pchana,
- 3 łodzie robocze,

- 2 łodzie ratownicze,
- 2 motorówki inspekcyjne,
- 3 łodzie motorowe do odpłatnego przewozu osób,
- 3 pontony robocze,
- 21 pontonów – elementów konstrukcyjnych pomostu pływającego.

Na 2 pontonach stwierdzono naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, które mogłyby stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, Pontony nie posiadały barierek ochronnych, a w czasie kontroli prowadzono na ich kadłubach prace spawalnicze.

Pozostałe nieprawidłowości miały drobny charakter i zostały usunięte w drodze realizacji w trakcie kontroli 8 decyzji ustnych inspektora pracy. Dotyczyły one uzupełnienia wyposażenia w środki ratunkowe, oznaczenia miejsca przechowywania tych środków piktogramami, poprawienia montażu łańcuszkowych barierek ochronnych itp. Wydano także 1 nakaz ustny, zawierający 1 decyzję, której wykonania do dnia kontroli nie potwierdzono.

Wydano także 2 polecenia dotyczące określonych sytuacji eksploatacyjnych, to jest np. zabierania na pokład środków ratunkowych przechowywanych w magazynach po wodowaniu motorówki i wypływania na patrole.

W wyniku wykonania zastosowanych środków prawnych zastosowanych przez inspektorów pracy zapewniono lepsze warunki pracy 16 pracownikom zatrudnionym na statkach śródlądowych.

### **Kontrole statków morskich**

W roku 2011 w związku z oceną spełniania przez statki morskie wymagań z zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi przeprowadzono 4 kontrole 4 statków, u 4 armatorów, na których zatrudniano łącznie 7 osób, w tym 2 pracowników. Skontrolowano:

- 1 statek pasażerski
- 2 motorowe jachty komercyjne (jednostki odpłatnie świadczące usługi rekreacyjne)
- 1 kuter rybacki.

Na żadnej z kontrolowanych jednostek nie stwierdzono nieprawidłowości, które mogłyby stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. W stosunku do armatorów będących pracodawcami, w celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów wydano ogółem 5 decyzji, z których do dnia sporządzania sprawozdania potwierdzono wykonanie 2. Jedna decyzja ustna została wykonana w czasie kontroli.

Przedmiotem nakazów były decyzje dotyczące:

- organizacji stanowiska pracy przy urządzeniach cumowniczych
- nieprawidłowych dojazdów do pomieszczeń,
- braku właściwych zabezpieczeń pokryw włazów przed niekontrolowanym zamknięciem.

### **Wnioski**

W 2011 r. ratyfikowana została „Konwencja o pracy na morzu” z 2006 r., której postanowienia zostaną implementowane do prawa polskiego w przepisach nowej ustawy o pracy na morskich statkach handlowych. O ile przepisy te będą uwzględniały uczestnictwo inspektora pracy w procesie wydawania certyfikatów bezpieczeństwa i higieny pracy, wymaganych postanowieniami tej konwencji, może pojawić się do rozwiązania problem wynikający z konieczności przeprowadzenia kontroli poza granicami Polski.



## 28. Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej przeprowadzili 23 kontrole u pracodawców na terenie portów w Gdyni i w Gdańsku zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrole przeprowadzono u 18 pracodawców, w stosunku do których stwierdzono naruszenie przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków.

Najczęściej stwierdzonymi nieprawidłowościami były:

- nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych na terenach otwartych – 9 stanowisk pracy,
- nieutrzymanie środków transportu i urządzeń załadowniczych w stanie sprawności technicznej i czystości środków transportu i urządzeń załadowniczych – 6 stanowisk pracy,
- niewłaściwe zabezpieczenie środków transportu przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione – 5 stanowisk pracy,
- inne nieprawidłowości dotyczące transportu – 8 stanowisk,
- nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania – 3 stanowiska pracy,
- niewłaściwy sposób składowania materiałów – 6 stanowisk pracy,
- brak przeprowadzonego szkolenia wstępnego bhp.

### Podjęte działania prewencyjne i zastosowane środki prawne

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- 88 decyzji nakazowych, w tym 54 decyzje ustne i 34 decyzje pisemne,
- 5 poleceń,
- 12 wystąpień, zawierających 29 wniosków,
- 1 wniosek do sądu,
- 7 środków wychowawczych.

Ponadto udzielono 13 porad prawnych i 65 technicznych.

### Podsumowanie

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy 1201 pracowników.

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

Z ustaleń z kontroli wynika, że kierownictwo zakładów pracy funkcjonujących na terenie portów powinno w dalszym ciągu zwracać szczególną uwagę na ogólną organizację pracy dotyczącą:

- stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych na terenach otwartych,
- stanu sprawności, technicznej i czystości środków transportu i urządzeń załadowniczych,
- sposobu magazynowania i składowania materiałów.

## **VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI**

### **1. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy – kontrole zakładów różnych branż**

W 2011r. w ramach realizacji omawianego tematu dotyczącego wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – przeprowadzono 126 kontroli w zakładach różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem zgłaszanych skarg, u 118 pracodawców.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 11.091 osób, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 9.422 pracowników, w tym 3.415 kobiet, 62 młodocianych, 1.703 niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych u 8 pracodawców sektora publicznego stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy dla 243 pracowników na łączną kwotę 10 997,55 zł.

Pozostali skontrolowani pracodawcy reprezentowali sektor prywatny. Stwierdzono, że pracodawcy nie wypłacili 1.134 pracownikom wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 1 505 813,85 zł.

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

Do najczęściej występujących nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli możemy zaliczyć:

- niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- niewypłacenie dodatku za pracę w niedziele i święta,
- niewypłacenie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
- niewypłacenie wynagrodzenia za urlop,
- niewypłacenie ekwiwalentu za urlop,
- niewypłacenie należności z tytułu podróży służbowej,
- niewypłacenie ekwiwalentu za używanie odzieży własnej,
- niewypłacenie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 28 nakazów zawierających 118 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy 1 377 pracownikom na łączną kwotę 1 516 811,40 zł. Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 88 wystąpień, w których zawarto 250 wniosków dotyczących 4 638 pracowników oraz 5 poleceń dotyczących 69 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli łącznie 34 mandatów - z czego w 21 mandatów nałożono na pracodawców, 13 mandatów nałożono na osoby działające w imieniu pracodawcy. Nałożone przez inspektorów pracy mandaty na łączną kwotę 55 050 zł dotyczyły 61 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy skierowali 17 wniosków o ukaranie do sądów, które dotyczyły 65 wykroczeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 21 środków oddziaływania wychowawczego, które dotyczyły 25 wykroczeń.

Reasumując należy zauważyć, że w związku ze stwierdzonymi łącznie 151 wykroczeniami przeciwko prawom pracownika dotyczącymi naruszeń przepisów prawa w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy na 126 przeprowadzonych kontroli wobec 72 osób wszczęli postępowanie wykroczeniowe, na 1 pracodawcę nałożono kary dwukrotnie. Łączna kwota grzywien nałożona przez inspektorów pracy w postępowaniu mandatowym jak również wymierzona przez sądy wyniosła 89.050 zł.

W związku ze stwierdzonym uporczywym i złośliwym łamaniem praw pracowniczych skierowano 1 doniesienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W przedmiotowej sprawie postępowanie zostało umorzone.

Ponadto w ramach promocji prawa pracy w zakresie obowiązujących przepisów dotyczących w szczególności świadczeń ze stosunku pracy oraz czasu pracy w trakcie kontroli pracodawcom udzielono 466 porad prawnych.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w ramach omawianego tematu stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 3.983.528,72 zł dla 7.949 pracowników. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 3.983.528,72 zł dla 3 426 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach oraz kwoty wypłacone w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 28 nakazów płatniczych zawierających 118 decyzji dotyczących 1377 pracowników na łączną kwotę 1.516.811,40 zł. Stwierdzono, że zrealizowano 60 decyzje płatnicze zawarte w ww. nakazach, co stanowi 50,8% ogółem wydanych decyzji płatniczych. W związku z ich realizacją wyegzekwowano dla 854 pracowników kwotę 720.260,08zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 88 wystąpień zawierających w sumie 250 wniosków dotyczących 4 638 pracowników. Pracodawcy zrealizowali 159 zaleceń pokontrolnych zawartych w 56 wystąpieniach tj. 63,6% ogółu wniosków w wystąpieniach. W wyniku realizacji wniosków dla 3.284 pracowników wyegzekwowano kwotę 277.026,32 zł.

W związku z podjętymi przez inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych działaniami, pracodawcy pomimo trudności finansowych angażują wszystkie posiadane środki na wypłatę wynagrodzenia oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. W związku z podjętymi czynnościami w trakcie działań kontrolnych inspektorzy pracy bez wydawania środków prawnych wyegzekwowali dla 1934 pracowników kwotę 2.189.691,00 zł.

### **Podsumowanie i wnioski**

Reasumując należy stwierdzić, że w związku z dużą skalą nieprawidłowości wynikających z przeprowadzonych w 2011r. kontroli zakresie realizacji tematu 039, istnieje dalsza potrzeba dokonywania kontroli z zakresu wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Wysokie koszty pracy oraz niejednokrotnie trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw wpływają na pogłębianie się zjawiska niewypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę, bądź wypłacania wynagrodzenia za pracę w innej wysokości niż wynika to z okazywanych w czasie kontroli dokumentów. Brak współpracy ze strony pracowników 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 dysponując 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. Ciekawym wydaje się tu być rozwiązanie prawne przyjęte w Norwegii, tj. solidarna odpowiedzialność zleceniodawcy za zobowiązania zleceniobiorcy wobec jego pracowników. Postanowienia odpowiedzialności solidarnej zobowiązują zleceniodawcę do zapłaty wynagrodzenia pracownikom zleceniobiorcy.

Należy również zauważyć, że pracownicy bardzo często jako jedyną i słuszną w ich ocenie drogę odzyskania należnych im świadczeń ze stosunku pracy wybierają tryb skargowy. Z obawy o utratę pracy, większość pracowników składających wnioski o przeprowadzenie kontroli nie wyraża zgody na ujawnienie faktu, iż kontrola jest inicjowana przez zgłoszenie pracownika. Powyższe jest utrudnieniem dla inspektora pracy szczególnie w przypadkach gdzie pracownik wskazuje np., że nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a okazana inspektorowi pracy podczas kontroli ewidencja czasu pracy nie potwierdza roszczeń pracowniczych.

Niezbędne jest również dążenie do zmian legislacyjnych m.in. w zakresie obowiązku dokumentowania wypłaty wynagrodzenia czy doprecyzowania terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ponadto należałoby w sposób jednoznaczny uregulować kwestie terminu wypłaty wynagrodzenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy. W przyszłości pozwoli to uniknąć kwestii spornych oraz wpłynie na możliwość szybszego egzekwowania przez pracowników swoich praw.

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

W związku z negatywną oceną przestrzegania przepisów przewidujemy zwiększenie częstotliwości kontroli poprzez przeprowadzanie rekontroli w zakresie realizacji przez pracodawców wydanych przez PIP środków prawnych. Tak jak w latach ubiegłych szczególną uwagę należałoby zwrócić na zagadnienia dotyczące czasu pracy, a w głównej mierze na prawidłowe i rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, co w konsekwencji przekłada się na prawidłowe naliczenie świadczeń ze stosunku pracy i wyeliminowanie nieprawidłowości stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

**W 2011 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 3,8 mln zł (uregulowane nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia do pracodawców).**

**Według naszych danych, na dzień 22.02.2012r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:**

- 265 decyzji płatniczych, wypłacając kwotę 1.943 tys. zł dla 1,7 tys. pracowników,
- wnioski z wystąpień, wypłacając pracownikom kwotę 1.486 tys. zł.

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

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

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

Problem niewypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy jest nadal bardzo istotny.

## 2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

### A. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – kontrole czasu pracy kierowców prowadzone w ramach „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2011 – 2012”

W 2011 r. w ramach realizacji omawianego, dotyczącego kontroli przestrzeganie przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców, przeprowadzono 39 kontroli w przedsiębiorstwach, spośród których 25 pracodawców w/g PKD należało do branży zajmującej się transportem i gospodarką magazynową, w tym 2 pracodawców prowadziło działalności w zakresie transportu lądowego pasażerskiego, zaś 14 pracodawców zatrudniało kierowców zajmujących się niezarobkowym przewozem drogowym, wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa (w tym 8 przedsiębiorstw posiadało dodatkowo licencję na transport, wykonując jednocześnie przewozy zarobkowe).

Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach pracy, to 2.130 osób, w tym:

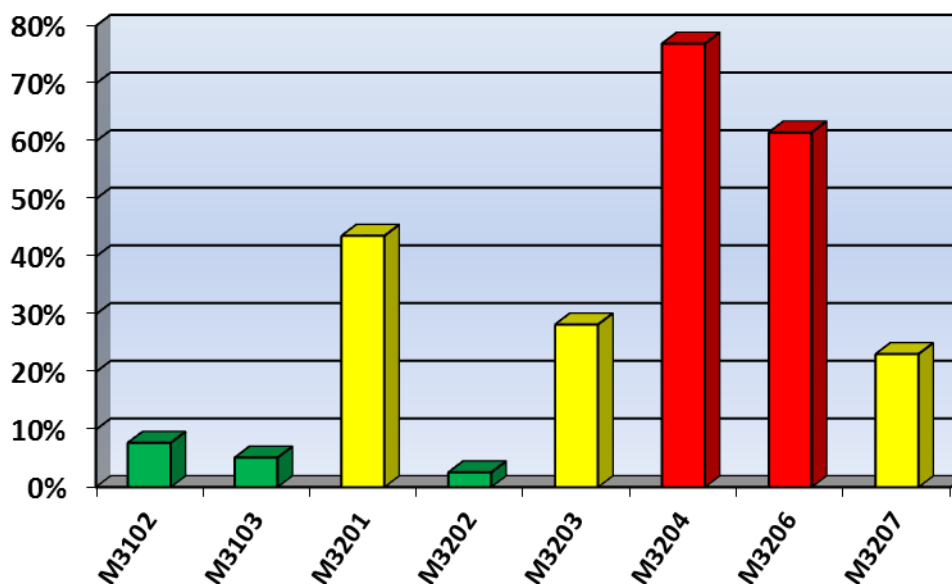
- na podstawie umów cywilnoprawnych – 84 wykonawców,
- podmiotów samozatrudniających się – 14 przedsiębiorców,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy – 2.008 pracowników, w tym 295 kobiet oraz 21 pracowników niepełnosprawnych. Kontrolowani pracodawcy nie zatrudniali pracowników młodocianych, ani cudzoziemców. Z zestawienia wg form własności wynika, że wszystkie kontrolowane przedsiębiorstwa należały do sektora prywatnego.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawało łącznie 750 pojazdów wyposażonych w urządzenia rejestrujące stosowane w transporcie drogowym, z czego 314 pojazdów wyposażonych było w tachografy analogowe – co stanowi 41,87 % floty pojazdów z tachografami, zaś 436 pojazdów wyposażonych było w tachografy cyfrowe – co stanowi 58,13 % floty pojazdów z tachografami.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2011 r. dokonano sprawdzenia 47.797 dni pracy kierowców, w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynku kierowców.

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

- **kolor zielony** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano sporadycznie, tj. wystąpiła u nie więcej niż 4 pracodawców;
- **kolor żółty** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano w średnim natężeniu, tj. wystąpiła u 5 do 19 pracodawców;
- **kolor czerwony** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano często, ponieważ wystąpiła u powyżej 20 pracodawców (tj. powyżej 50% kontrolowanych przedsiębiorstw).



**Wykres 1 – Ilość pracodawców, u których stwierdzono występowanie poszczególnych nieprawidłowości**

Rodzaje naruszeń przepisów:

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

M3103 – okazanie do kontroli nieprawidłowych wykresówek,

M3201 – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

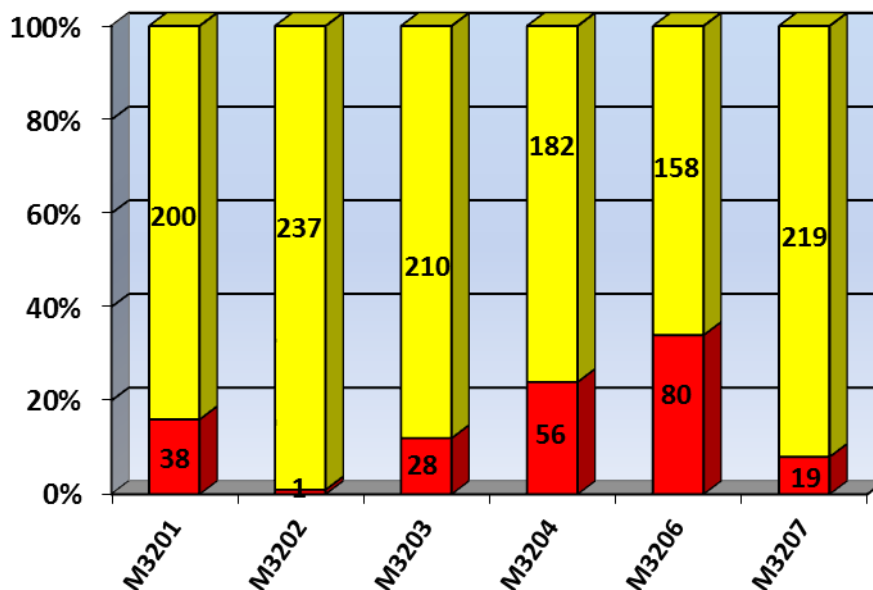
M3202 – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

M3203 – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

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

M3206 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy,

M3207 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy.



**Wykres 2. Stosunek liczby kierowców, u których stwierdzono naruszenia przepisów, do ogólnej liczby 238 sprawdzanych kierowców, wyrażony ilościowo oraz procentowo w zależności do rodzaju nieprawidłowości**

#### **Przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3201).**

Przypadki przekroczenia dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 17 przedsiębiorstwach (tj. 43,6% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 38 pracowników, spośród 238 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 84 naruszenia w tym zakresie, za które nałożona została na 17 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 34.000 zł.

#### **Przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3202).**

Przypadki przekroczenia tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 1 przedsiębiorstwie (tj. 2,6% kontrolowanych zakładów pracy) i dotyczyły one 1 pracownika, spośród 238 sprawdzanych kierowców, który przekroczył tygodniowy limit czasu prowadzenia pojazdu 2 razy. Taryfikator stanowiący załącznik do ustawy z dnia 06 września 2001r. o transporcie drogowym (tekst. jedn. Dz.U. z 2007r. Nr 125, poz. 874 z późn. zm.), nie przewidywał w 2011 roku sankcji za przekroczenie całkowitego czasu prowadzenia pojazdu w okresie tygodniowym przy wykonywaniu przewozu drogowego, w związku z czym do pracodawcy nie skierowano środka prawnego w powyższym zakresie.

#### **Przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3203).**

Zdarzenia przekroczenia dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 11 przedsiębiorstwach (tj. 28,2% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 28 pracowników, spośród 238 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 49 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na 11 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 9.400 zł.

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

Sytuacje prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy wystąpiły w 30 przedsiębiorstwach (tj. 76,9% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 56 pracowników, spośród 238 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 172 naruszenia w tym zakresie, za które nałożona została na 30 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 72.400 zł.

**Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy (M3206).**

Przypadki skrócenia dziennego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami stwierdzono u 24 pracodawców (tj. 61,5% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 80 pracowników, spośród 238 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 271 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na 24 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 71.500 zł.

**Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy (M3207).**

Przypadki skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z przepisami stwierdzono u 9 pracodawców (tj. 23,1% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 19 pracowników, spośród 238 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 42 naruszenia w tym zakresie, za które nałożona została na 9 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 18.400 zł.

**Zastosowane środki prawne**

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach omawianego tematu, u 39 pracodawców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym, a także transporcie wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa, inspektorzy pracy ogółem nałożyli kary decyzjami administracyjnymi na 36 pracodawców, na łączną kwotę 210.200 zł, które w związku z ustawą z dnia 6 września 2001r. o transporcie drogowym podlegały ograniczeniu do kwoty 154.200 zł (kwota kary pieniężnej podlegająca uiszczeniu na rachunek organu, który ją nałożył).

Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, że do dnia 25.01.2012 r.:

- 28 pracodawców zapłaciło kary w całości na łączną kwotę 55.300 zł;
- 2 pracodawców uiściło kary w części (w związku z wydaniem przez inspektorów pracy decyzji o rozłożeniu kar na raty) wynoszącej 11.900,00 zł;  
Łączna kwota wpłaconych kar z 30 decyzji administracyjnych o nałożeniu kary (w tym z 2 decyzji w części) wyniosła 67.200,00 zł;
- Do egzekucji skierowane zostały 3 decyzje o nałożeniu kary (w tym jedna w styczniu 2012 r.), na łączną kwotę 16.300 zł, z czego Urząd Skarbowy ściągnął 1 karę nałożoną decyzją administracyjną na kwotę 5.250 zł (na rachunek OIP w Gdańsku wpłynęła kwota 4.987,50 zł z uwagi na pobraną przez US opłatę komorniczą);  
Razem kary uiszczone (w tym 3 w części) oraz ściągnięte przez Urząd Skarbowy, opiewają na kwotę 72.450,00 zł.



## **B. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – kontrole czasu pracy kierowców wykonujących przewozy regularne do 50km**

W okresie od 01.03.2011 r. do 31.10.2011 r. w ramach realizacji tematu, dotyczącego kontroli czasu pracy kierowców wykonujących przewozy regularne do 50 km, przeprowadzono 4 kontrole u 4 pracodawców. W zestawieniu wg form własności trzy przedsiębiorstwa stanowiły własność komunalną, a jedno przedsiębiorstwo stanowiło własność prywatną. W zestawieniu wg sektorów trzy przedsiębiorstwa należały do sektora publicznego, a jedno przedsiębiorstwo należało do sektora prywatnego.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 1676 osób, w tym w ramach stosunku pracy było łącznie 1658 pracowników, w tym 247 kobiet i 12 pracowników niepełnosprawnych. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracę wykonywało 17 osób. W skontrolowanych zakładach nie zatrudniano pracowników młodocianych, cudzoziemców oraz pracy nie świadczyły podmioty samozatrudniające.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawało łącznie 454 pojazdów. W urzędnia samoczynnie rejestrujące prędkość jazdy, czas jazdy i czas postoju wyposażonych było 179 pojazdów, z czego 177 pojazdów wyposażonych było w tachografy analogowe – co stanowi 99% floty pojazdów z tachografami, natomiast 2 pojazdy wyposażone były w tachografy cyfrowe – co stanowi 1% floty pojazdów z tachografami. W przedsiębiorstwach objętych kontrolą 275 pojazdów nie było wyposażonych w urządzenia rejestrujące, stosowane w transporcie drogowym. We wszystkich przedsiębiorstwach objętych kontrolą przewóz osób wykonywany był pojazdami zarejestrowanymi w Rzeczpospolitej Polskiej. Kontrolowani kierowcy nie wykonywali zarobkowego przewozu pojazdami, które są zarejestrowane w innym kraju członkowskim Unii Europejskiej oraz w kraju niebędącym członkiem UE.

W przedsiębiorstwach objętych kontrolą w 2011 roku liczebność taboru kształtowała się następująco:

- w 1 przedsiębiorstwie w skład taboru wchodziło od 1 - 20 pojazdów;
- w 1 przedsiębiorstwie w skład taboru wchodziło od 21 - 40 pojazdów;
- w 1 przedsiębiorstwie w skład taboru wchodziło od 61 - 80 pojazdów;
- w 1 przedsiębiorstwie w skład taboru wchodziło powyżej 180 pojazdów.

W wyniku kontroli dokonano sprawdzenia łącznie 54 kierowców oraz 2417 dni pracy kierowców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie realizacji omawianego tematu inspektorzy pracy stwierdzili w sumie 12 rodzajów nieprawidłowości u 4 kontrolowanych pracodawców.

### **Analiza badanych zagadnień**

U 75% pracodawców objętych kontrolą w zakresie realizacji tematu „Kontrole czasu pracy kierowców wykonujących przewozy regularne do 50 km” skala naruszeń była szczególnie widoczna w dwóch przypadkach :

- nieprawidłowości przy ustalaniu rozkładów czasu pracy (art. 31e ustawy o czasie pracy kierowców),
- nieprawidłowości polegające na niezapewnieniu pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Pozostałe stwierdzone w trakcie kontroli naruszenia, w zakresie realizacji tematu, występowały u poszczególnych pracodawców jednostkowo. W 9 rodzajach nieprawidłowości nie stwierdzono naruszeń u żadnego z kontrolowanych pracodawców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 4 pracodawców zatrudniających kierowców wykonujących przewozy regularne na trasach do 50 km inspektorzy pracy wydali ogółem następujące środki prawne:

- 4 wystąpienia, zawierające 36 wniosków pokontrolnych,
- 1 decyzję administracyjną w kwocie 1550 zł za naruszenia przy wykonywaniu przewozów okazjonalnych na trasach powyżej 50 km.

Spśród ww. 36 wniosków pokontrolnych, 15 wniosków dotyczyło usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących czasu pracy kierowców, 1 wniosek dotyczył wyciągnięcia konsekwencji służbowych za nieprawidłową organizację czasu pracy kierowców. Skierowane do pracodawców wnioski dotyczyły łącznie 165 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, Inspektorzy pracy zastosowali :

- 1 postępowanie mandatowe wobec stwierdzonych 2 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na kwotę 1000 zł.
- 1 środek oddziaływania wychowawczego w postaci ostrzeżenia wobec stwierdzonych 2 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.
- wniosek w wystąpieniu o wyciągnięcie konsekwencji służbowych.

### **Podsumowanie i wnioski**

W 2011 roku w ramach przeprowadzonych kontroli tematycznych w zakresie czasu pracy kierowców wykonujących przewozy regularne do 50 km Inspektorzy pracy obserwowali kontynuację negatywnych skutków kryzysu ekonomicznego w branży przedsiębiorstw transportowych, które przekładały się na konieczność dokonania oszczędności finansowych, między innymi w sferze kosztów utrzymania pracowników. W jednym z kontrolowanych zakładów w Kwidzynie, inspektor pracy zauważył zmniejszenie zatrudnienia wśród pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy w stosunku do poprzedniej kontroli przeprowadzonej w 2010 roku.

Inspektorzy pracy zauważyli również, że pracodawcy w dalszym ciągu mają problemy z praktycznym zastosowaniem przepisów ustawy o czasie pracy kierowców. Niekiedy sytuacja na lokalnym rynku przewozów regularnych, wykonywanych w granicach administracyjnych miasta lub gminy tj. mała liczba przewoźników, uniemożliwia realizację niektórych przepisów, w szczególności dotyczących prawidłowego ustalania rozkładu czasu pracy. W kontrolowanych zakładach Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w sporządzonych rozkładach czasu pracy, w zakresie planowania pracy w niedziele, poprzez nie przestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, planowania pracy z naruszeniem zasady pięciodniowego tygodnia pracy oraz ustalania rozkładów z naruszeniem obowiązujących pracowników norm prowadzenia pojazdu, przerw oraz gwarantowanych odpoczynków. Sporządzone rozkłady nie zawierały również wszystkich danych wynikających z art. 31e ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców tj. o okresach prowadzenia pojazdu, wykonywania innej pracy, przerw i pozostawiania w dyspozycji. W ocenie pracodawców stworzenie rozkładu czasu pracy zgodnie z obowiązującymi wymogami jest bardzo utrudnione, gdyż w wielu przypadkach kierowcy wykonujący przewozy regularne osób na trasach do 50 km, w szczególności w komunikacji miejskiej, pokonują kilkanaście razy dziennie te same trasy. W związku z powyższym przewoźnicy najczęściej tworzą takie rozkłady czasu pracy, w których odwołują się do rozkładów jazdy poszczególnych linii autobusowych czy tramwajowych.

Znacząca skala nieprzestrzegania przez pracodawców wykonujących przewozy regularne do 50 km jest zauważalna również w zakresie niezapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W ocenie Inspektorów pracy kierowcy pozostają często w gotowości do świadczenia pracy poza rozkładem czasu pracy i wykonują dodatkowe kursy np. z powodu awarii autobusów lub w sezonie dowozu dzieci do szkoły. Zjawisko nieprzestrzegania przepisów ustawy w powyższym zakresie zostało ujawnione w 3 kontrolowanych podmiotach. W największym rozmiarze naruszenie wystąpiło w zakładzie pracy w Kwidzynie, gdzie na 12 kierowców objętych kontrolą w stosunku do 9 pracowników nie udzielono w sprawdzanych jednomiesięcznych okresach rozliczeniowych dodatkowych dni wolnych od pracy wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy.

W ocenie Inspektorów pracy jedną z przyczyn ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości jest również nieznanostwo przepisów prawa pracy nie tylko wśród pracodawców, ale także osób zajmujących się rozliczaniem czasu pracy oraz naliczaniem świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Niejednokrotnie błędnie interpretowane są obowiązujące przepisy prawa pracy oraz występują problemy z zastosowaniem w praktyce określonego systemu czasu pracy. W dwóch kontrolowanych zakładach stwierdzono przypadki niewłaściwego rozliczenia czasu pracy, co skutkowało zaniżeniem wynagrodzenia za pracę lub niewypłaceniem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W ocenie pracodawców błędy ujawnione w trakcie przeprowadzonych kontroli nie są podyktowane ich umyślnym działaniem, ale wynikają z problematycznej materii jaką stanowi czas pracy kierowców. Wobec powyższego w trakcie przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji tematu, nie należy rezygnować także z weryfikacji przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy w zakresie poprawności naliczania i wypłacania kierowcom należnych świadczeń ze stosunku pracy.

Do przyczyn, które miały wpływ na stwierdzone w trakcie kontroli naruszenia należy zaliczyć również niewłaściwą organizację pracy oraz brak prawidłowego nadzoru ze strony kadry kierowniczej. Skutkowało to skierowaniem przez inspektora pracy do jednego z kontrolowanych pracodawców wniosku w wystąpieniu o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec kierowników wydziałów odpowiedzialnych za organizację czasu pracy, u których stwierdzono naruszenie zasady pięciodniowego tygodnia pracy.

W zakresie propozycji zmian legislacyjnych, należałoby zwrócić uwagę na regulację dotyczącą sposobu wynagradzania za przerwy w prowadzeniu pojazdu w przewozach regularnych na trasach do 50 km. Art. 31b ustawy o czasie pracy kierowców nie przewiduje bowiem żadnej regulacji co do sposobu rekompensaty za czas takiej przerwy. Należy uznać, że jest to krzywdzące dla kierowców wykonujących takiego rodzaju przewozy, które ze względu na swój charakter wiążą się z dużą ilością przerw w prowadzeniu pojazdu i których długość często przekracza przyjęte w ustawie minimum.

W tym zakresie niezbędne wydają się zmiany ustawodawcze, gdyż kierowcy tej grupy przewozów traktowani są dyskryminująco w stosunku do pozostałych, dla których przerwy są zaliczane do czasu dyżuru, który jest odmiennie wynagradzany. W praktyce większość przewoźników zajmujących się przewozami na trasach do 50 km wprowadziło w przepisach wewnątrzzakładowych postanowienia, zgodnie z którymi przerwy w prowadzeniu pojazdu są zaliczane do czasu pracy. W przeciwnym przypadku doszłoby do sytuacji, w której kierowcy wykonujący przewozy do 50 km mieliby w okresie rozliczeniowym po kilkanaście niepłatnych godzin, co zniechęciłoby ich do podejmowania pracy u takich przedsiębiorców.

W związku z faktem, że naruszenia przepisów o czasie pracy kierowców mogą prowadzić do pogorszenia bezpieczeństwa jazdy nie tylko dla tych kierowców, ale również przewożonych

pasażerów i innych uczestników ruchu drogowego, konieczne są dalsze planowe kontrole tematyczne ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Priorytetowym celem kontroli powinno być dalszym ciągu dostosowanie istniejącego w zakładach stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie czasu pracy kierowców oraz wdrożenia pracodawców do poszanowania prawa.

Z praktyki działalności kontrolnej wynika, że do wyegzekwowania od pracodawców branży transportowej przestrzegania prawa pracy, zazwyczaj potrzebne są kilkukrotne kontrole sprawdzające poprawność zastosowanych rozwiązań w celu skutecznego wyeliminowania nieprawidłowości i osiągnięcia trwałego efektu, w postaci respektowania przez pracodawców uprawnień pracowniczych.

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 111 kontroli, u 105 pracodawców. W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 20.619 osób, a zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 14.049 pracowników, w tym 6160 kobiet, 97 młodocianych i 102 niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w temacie „Czas pracy – kontrole zakładów różnych branż” - inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 103 wystąpienia, zawierające 434 wnioski pokontrolne dotyczące usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy,
- 35 mandatów - z czego w 26 mandaty nałożono na pracodawców, 4 mandaty nałożono na osoby działające w imieniu pracodawcy oraz 5 mandatów nałożono osoby kierujące pracownikami;  
nałożone przez inspektorów pracy mandaty dotyczyły 70 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 43.300 zł,
- w 4 przypadkach przeciwko pracodawcom inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu, w których sformułowanych zostało 14 zarzutów dotyczących popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika, w związku z naruszeniem przepisów o czasie pracy,
- w 21 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 30 wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o czasie pracy,
- w 4 przypadkach zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1 Kodeksu Karnego.

#### **Podsumowanie i wnioski**

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2011 roku w zakresie realizacji omawianego tematu u 100 pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie czasu pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż częstą przyczyną ich powstawania były:

- problemy wynikające z niewłaściwej organizacji pracy w konsekwencji, której pracownicy świadczyli pracę krócej w danej dobie, ale przez 6 bądź 7 dni w tygodniu;
- niewłaściwy nadzór ze strony kadry kierowniczej, np. regularna praca w godzinach nadliczbowych, ustalanie rozkładów czasu pracy powodujących pracę w tej samej dobie

pracowniczej, czy też organizowanie pracy w ten sposób, że narusza ona prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Należy przy tym zaznaczyć, że uchybienia wskazane powyżej pojawiły się w znacznej części kontrolowanych zakładów pracy.

Kolejną przyczyną powstawania stwierdzonych naruszeń była w dalszym ciągu nieznamość przepisów prawa pracy przez pracodawców, jak również osoby działające w imieniu pracodawcy. Najczęściej naruszenia przepisów o czasie pracy wynikały z błędnej interpretacji przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa m.in. w zakresie rozumienia doby pracowniczej, co powodowało bardzo często pracę w tej samej dobie roboczej, jak również naruszenie odpoczynku dobowego i tygodniowego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pracodawcy podejmują szereg działań zmierzających do ich usunięcia m.in. poprzez analizowanie czasu pracy i niezwłoczne wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, bądź też bieżącą zmianę nieprawidłowo ustalonych w zakładzie rozkładów czasu pracy, jak również w celu usunięcia i wyeliminowania podobnych błędów w przyszłości korzystają z poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

Pojawiającym się w trakcie kontroli problemem był również brak wystarczającej liczby pracowników. Należy go upatrywać we wciąż postępującej redukcji zatrudnienia i nie pozyskiwaniu przez pracodawców nowych pracowników oraz rosnących kosztach „utrzymania” pracowników.

Kolejną przyczyną, która może powodować powstawanie niektórych nieprawidłowości jest świadome obchodzenie przez pracodawców przepisów prawa pracy. W celu ograniczenia wysokości wypłacanych pracownikom świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracodawcy w sposób świadomy naruszają przepisy o czasie pracy, co w konsekwencji powoduje zmniejszanie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Typowym przykładem obchodzenia przez pracodawców przepisów prawa pracy jest nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy poprzez niewykazywanie faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub niedziele i święta. Należy jednak, w tym miejscu podkreślić, że w porównaniu do roku ubiegłego zmniejszyła się liczba pracodawców, którzy w ogóle nie prowadzili ewidencji czasu pracy, jak i tych którzy prowadzili ją nierzetelnie.

Następną przyczyną, która może powodować powstanie niektórych nieprawidłowości jest akceptowanie przez pracowników nieprzestrzegania przepisów prawa pracy i naruszania ich uprawnień. Należy zaznaczyć, że pracownicy niejednokrotnie tolerują w trakcie trwania stosunku pracy naruszanie ich uprawnień z obawy o konsekwencje, które w wielu przypadkach mogłyby skończyć się rozwiązaniem umowy o pracę. W związku powyższym wiele nieprawidłowości m.in. w zakresie czasu pracy zostaje ujawnionych po zakończonym okresie zatrudnienia, a nie w trakcie trwania stosunku pracy. Ponadto w związku z brakiem podwyżek wynagrodzenia za pracę pracownicy wielokrotnie chcąc „dorobić do pensji” godzą się na pracę w godzinach nadliczbowych.

W związku z licznymi nieprawidłowościami wynikającymi z przeprowadzonych w 2011 roku kontroli w zakresie realizacji omawianego tematu, istnieje konieczność dokonywania dalszych kontroli z jednoczesnym wzrostem ich częstotliwości poprzez przeprowadzenie rekontroli.

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

Problem 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 działalności gospodarczej. W interesie Państwa powinno być dobro zatrudnionych pracowników i należałoby tak tworzyć przepisy prawa, ażeby ograniczyć obciążenia pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników (np. ulgi), co w konsekwencji mogłoby wpłynąć pozytywnie na wysokość uzyskiwanych przez nich wynagrodzeń. Ponadto zmiana przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy poprzez ich uelastycznienie i wprowadzenie mechanizmów dających większe możliwości planowania i rozliczania czasu pracy nie mające charakteru przejściowego mogłyby wpłynąć na poprawę przestrzegania przez pracodawcę przepisów o czasie pracy.

### **3. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych**

W 2011 roku w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych przeprowadzono 109 kontroli u 109 pracodawców.

W skontrolowanych zakładach pracowały łącznie 19 572 osoby, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 12 578 pracowników, w tym 4767 kobiet i 26 pracowników młodocianych, a także 341 pracowników niepełnosprawnych, 66 cudzoziemców, 196 podmiotów samozatrudniających się oraz 6732 osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

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

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

#### **Zastosowane środki prawne**

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 64 wystąpień zawierających w sumie 128 wniosków pokontrolnych regulujących kwestie związane z przestrzeganiem przepisów o urlopach wypoczynkowych. Wystąpienia dotyczyły ogółem 5501 pracowników. Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych inspektorzy pracy :

- nałożyli na pracodawców ogółem 9 mandatów, na łączną kwotę 12.200 zł,
- zastosowali 8 środków oddziaływania wychowawczego,
- skierowali 1 wniosek o ukaranie, w wyniku którego sąd nałożył na osobę winną popełnienia wykroczeń grzywnę w wysokości 5000 zł.

#### **Przyczyny naruszeń prawa**

Na bazie stwierdzonych nieprawidłowości w czasie kontroli w ramach realizacji omawianego tematu można stwierdzić, iż najczęstszymi przyczynami ich powstawania są problemy związane ze zbyt małą liczbą osób zatrudnionych w stosunku do potrzeb zakładów pracy (braki kadrowe), z niewłaściwą organizacją pracy oraz z brakiem właściwego nadzoru ze

strony kadry kierowniczej. Dotyczy to nieprawidłowości z udzielaniem urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, a w stosunku do urlopu zaległego - nie później do końca I kwartału roku następującego po nim oraz niewłaściwego dzielenia urlopów wypoczynkowych. Kolejną przyczyną uchybień w zakresie przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych jest nieznanostwo obowiązujących przepisów prawa pracy oraz brak praktycznych umiejętności ich zastosowania przez pracodawców oraz służby kadrowe a także firmy usługowe, którym pracodawcy zlecają prowadzenie spraw kadrowych. Miało to wpływ na prawidłowe ustalanie wymiaru urlopów wypoczynkowych zatrudnionych pracowników.

### **Wnioski**

Stwierdzone w trakcie przeprowadzanych kontroli nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych prowadzą do wniosków, że konieczne jest w dalszym ciągu :

- prowadzenie planowych kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy w tym temacie, mające na celu poprawę istniejącego w zakładach stanu faktycznego i w konsekwencji dostosowanie go do obowiązujących przepisów prawa pracy,
- przeprowadzanie kontroli sprawdzających poprawność zastosowanych rozwiązań celem skutecznego wyeliminowania nieprawidłowości i osiągnięcia trwałego efektu,
- w prowadzonych kontrolach zwrócenie szczególnej uwagi i akcentowanie konieczności respektowania przez pracodawców przepisów dotyczących udzielania w określonych prawem terminach urlopów wypoczynkowych i ich właściwego dzielenia, w celu zapewniania gwarantowanego konstytucyjnie prawa pracownika do wypoczynku,
- prowadzenie szeroko pojętej popularyzacji zagadnień związanych z problematyką urlopów wypoczynkowych.

## **4. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych**

W 2011r. analizę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych przeprowadzono w oparciu o wyniki 60 kontroli, przeprowadzonych u 57 pracodawców. Skontrolowano również 1 pracodawcę, który 1 zatrudniał młodocianego w celu innym, niż przygotowanie zawodowe.

Najliczniejszą grupę kontrolowanych pracodawców zaliczono do sekcji handel i naprawy, która obejmowała między innymi placówki handlu detalicznego. Dwie liczne grupy stanowili pracodawcy zaliczeni do sekcji przetwórstwo przemysłowe (12 pracodawców) oraz sekcji pozostała działalność usługowa (12 pracodawców).

Kontrolą w temacie ochrony pracy młodocianych objęto łącznie 288 pracowników, z częścią z nich do momentu przeprowadzenia kontroli rozwiązano umowy o pracę. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 265 pracowników młodocianych, co stanowi 29,7% ogółu zatrudnionych w ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach. Najliczniejsza grupa młodocianych była zatrudniona u pracodawców sekcji handel i naprawy, gdzie pracę świadczyło łącznie 131 młodocianych, tj. 49,4% ogółu młodocianych, objętych kontrolą.

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

- do 9 zatrudnionych – 33 skontrolowanych pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 91 młodocianych,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 19 skontrolowanych pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 109 młodocianych,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 4 skontrolowanych pracodawców, zatrudniających łącznie 51 młodocianych.

Jeden ze skontrolowanych pracodawców, zatrudniających młodocianych należał do publicznego sektora własności, pozostałe kontrolowane firmy stanowiły własność prywatną.

W zakresie realizacji tematu dotyczącego zatrudniania młodocianych w celu innym, niż przygotowanie zawodowe przeprowadzono 1 kontrolę. Stwierdzono wykonywanie pracy przez młodocianego u pracodawcy, który nie opracował wykazu prac lekkich, a tym samym nie wystąpił o jego zatwierdzenie. Pracodawca opracował wykaz i uzyskał jego zatwierdzenie w czasie trwania kontroli.

### **Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości i naruszeń prawa pracy**

Podstawowymi przyczynami występujących nieprawidłowości są :

- brak znajomości przepisów prawa pracy, skutkujący występowaniem naruszeń nie tylko w odniesieniu do młodocianych, lecz również pracowników pełnoletnich,
- niewłaściwa interpretacja przepisów – w szczególności o czasie pracy, gdzie pracodawcy często nie uwzględniają faktu, iż czas nauki szkolnej jest wliczony do czasu pracy,
- lekceważenie przez pracodawców przepisów prawa pracy, w szczególności w odniesieniu do najbardziej znanych przepisów dotyczących badań lekarskich profilaktycznych i szkoleń w zakresie bhp,
- niezrozumienie przez pracodawców charakteru zawieranych z młodocianymi umów w celu przygotowania zawodowego, które nie są przez nich traktowane jako umowy o pracę, co skutkuje niedopełnieniem części obowiązków, wynikających z nawiązania stosunku pracy,
- traktowanie przez pracodawców części obowiązków, wynikających z przepisów o ochronie pracy młodocianych jako zbędnej formalności, co w szczególności dotyczy obowiązku prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych w małych firmach,
- brak bądź utrudniony kontakt pracodawcy z przedstawicielami ustawowymi młodocianych jest wymieniany jako przyczyna nieterminowego potwierdzania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, jak również trudności z wyjaśnieniem np. nieobecności młodocianego w pracy;  
utrudnienia w tym zakresie są również wymieniane przez pracodawców jako przyczyna niedopełnienia obowiązku poinformowania przedstawicieli ustawowych o ryzyku zawodowym.

### **Podsumowanie i wnioski**

Pomimo prowadzonych w tym zakresie kontroli utrzymuje się znaczna liczba pracodawców, dopuszczających się naruszenia przepisów w zakresie badań lekarskich profilaktycznych, w szczególności w odniesieniu do wstępnych badań lekarskich oraz zaświadczeń, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianych. Brak badań lekarskich profilaktycznych oraz zaświadczeń, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego, występuje we wszystkich grupach kontrolowanych pracodawców, niezależnie od branży.

W niewielkim zakresie ujawniono nieprawidłowości, dotyczące wynagrodzenia za pracę młodocianych, przy czym dotyczyły one głównie młodocianych, którzy wbrew przepisom pracowali w godzinach nadliczbowych, szczególnie wynikających z rozpoczynania pracy



po raz drugi w tej samej dobie pracowniczej. Stosunkowo nieliczne są również nieprawidłowości dotyczące udzielania młodocianym urlopów wypoczynkowych, gdyż pracodawcy w większości przypadków udzielają urlopów w okresie wakacji i ferii szkolnych. Największą liczbę wydanych środków prawnych w realizacji tematu odnotowano w branży handel i naprawy, co jest bezpośrednio związane z faktem, iż w tej grupie przeprowadzono największą liczbę kontroli.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali :

- 43 decyzje dotyczące młodocianych,
- 132 wnioski w wystąpieniach, dotyczące młodocianych,
- 11 mandatów karnych dotyczących 28 wykroczeń na łączną kwotę 13.000 zł,
- 2 wnioski o ukaranie do sądów dotyczące 3 wykroczeń, dotyczących młodocianych,
- 2 środki oddziaływania wychowawczego w odniesieniu do 2 wykroczeń.

W trakcie kontroli pracodawcom udzielono 235 porad technicznych oraz 243 porad prawnych, w tym 43 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Liczba nieprawidłowości, ujawnionych w czasie kontroli wskazuje na konieczność dalszego systematycznego prowadzenia kontroli w zakresie ochrony pracy młodocianych, tym bardziej, iż większość pracodawców w wyniku kontroli podejmuje działania w celu wyeliminowania nieprawidłowości i kolejne kontrole nie wykazują naruszania przepisów z zakresu ochrony pracy młodocianych.

Odnotowano jednak przypadek pracodawcy, u którego w czasie rekontroli przeprowadzonej w 2010r. stwierdzono znaczącą poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy w odniesieniu do młodocianych, zaś kontrola przeprowadzona w 2011r. wykazała ponownie liczne uchybienia w tym zakresie, wskazujące na fakt, iż pracodawca, nie spodziewający się kolejnej kontroli, zlekceważył przepisy w zakresie ochrony pracy młodocianych, pomimo tego, że w czasie uprzednio przeprowadzonych kontroli został z nimi zapoznany.

W celu objęcia kontrolami w zakresie ochrony pracy młodocianych pracodawców, dopuszczających się naruszeń prawa pracy, wskazane wydaje się podjęcie działań zmierzających do nawiązania współpracy ze szkołami zawodowymi. Nauczyciele i opiekunowie praktyk, posiadając bezpośredni kontakt z uczniami, w pierwszej kolejności uzyskują informacje o nieprawidłowościach i trudnościach, jakie napotykają młodociani w trakcie praktycznej nauki zawodu.

Wobec znacznej liczby występujących w tym zakresie nieprawidłowości wskazanym jest podjęcie działań zmierzających do jednoznacznego określenia w przepisach zasad i sposobu prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych z określeniem informacji, jakie taka ewidencja powinna zawierać. Wobec braku takiego uregulowania pracodawcy odbierają określony w Kodeksie pracy obowiązek prowadzenia ewidencji jako niepotrzebną formalność. Podobnie wprowadzenie do przepisów zasady, iż pracodawca ma przechowywać w aktach osobowych młodocianego kopię dostarczanego przed zatrudnieniem zaświadczenia lekarskiego, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu, przyczyniłoby się do wyeliminowania nieprawidłowości polegającej na zatrudnianiu młodocianych, którzy takiego zaświadczenia nie przedstawili, jak również wyeliminowałoby wątpliwości powstające w momencie, gdy pracodawca twierdzi, że zaświadczenie zostało przedstawione, lecz np. zabrane przez pracownika w celu przedstawienia w szkole.

Rozpowszechnienie wiedzy o przepisach prawa pracy, dotyczących ochrony pracy młodocianych, niewątpliwie mogłaby przyczynić się do poprawy praworządności w tym zakresie. Wskazanym jest prowadzenie bądź kontynuowanie działań mających na celu rozszerzenie znajomości przepisów poprzez prowadzenie szkoleń zarówno dla pracodawców, jak i dla młodocianych, z możliwym udziałem ich przedstawicieli ustawowych.

## **5. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem**

W 2011 roku inspektorzy pracy OIP Gdańsk przeprowadzili 47 kontroli u 46 pracodawców w zakresie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Skontrolowani pracodawcy zatrudniali w sumie 2552 pracowników, w tym 1777 kobiet. Spośród skontrolowanych pracodawców nieprawidłowości, dotyczące tematu stwierdzono w 17 przypadkach.

### **Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości**

Naruszanie uprawnień pracowników związanych z ochroną rodzicielstwa można podzielić na dwie zasadnicze grupy. Z jednej strony przepisy naruszano z powodu nieznajomości przepisów prawa pracy, z drugiej strony - ze względu na złą sytuację finansową pracodawców.

W pierwszej grupie mieści się wypowiedzenie umowy o pracę pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego.

Do drugiej grupy zaliczamy zaniżenie odprowadzanych składek na ZUS, niewypłacenie i zaniżenie świadczeń macierzyńskich.

### **Efekty działań podjętych w celu wyeliminowania nieprawidłowości**

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 17 wystąpień zawierających 17 wniosków, z których 13 zostało wykonanych. Liczba zaleceń pokontrolnych zwiększyła się w stosunku do roku 2010, jednak były one mniej istotne z punktu widzenia pracowników, gdyż dotyczyły przede wszystkim regulacji związanych z opracowaniem wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.

Wymiernym efektem kontroli inspektora pracy było uregulowanie spraw w ZUS prowadzące do naliczenia pracownicy świadczeń w prawidłowej wysokości.

### **Podsumowanie**

Rutynowe kontrole przeprowadzane w ramach omawianego tematu praktycznie nie wykazują naruszeń przepisów prawa pracy.

W ostatnich latach liczba skarg pracowniczych utrzymuje się mniej więcej na tym samym poziomie, jednak w stosunku do 2010 r. ich liczba zmniejszyła się.

W roku 2010 zanotowano 21 skarg dotyczących zagadnień związanych z ochroną rodzicielstwa, zaś w 2011 r. liczb skarg wyniosła 14.

W 13 zakończonych kontrolach, przeprowadzonych w związku ze skargami, potwierdzono zasadność 5 zarzutów, pozostałych 8 uznano za bezzasadne.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli wykroczeniami, w ramach tematu przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, inspektor pracy nałożył 1 mandat w kwocie 1100 zł.

## **6. Placówki ochrony zdrowia – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy w zakresie dotyczącym m.in. czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia, urlopów wypoczynkowych**

W okresie od 01.03.2011r. do 30.11.2011r. w ramach realizacji tematu, dotyczącego przestrzegania przepisów z wybranych zagadnień prawa pracy w placówkach ochrony zdrowia przeprowadzono 15 kontroli, w tym: 1 pracodawca należał do sektora publicznego, zaś 14 należało do sektora prywatnego.

Nieprawidłowości w tym zakresie Inspektorzy pracy stwierdzili u wszystkich kontrolowanych pracodawców, zarówno publicznych jak i niepublicznych.

W kontrolowanych zakładach opieki zdrowotnej liczba osób pracujących wyniosła łącznie 1891, w tym 657 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 179 podmiotów samozatrudniających się (głównie indywidualne praktyki lekarskie), 1 cudzoziemiec. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było 1050, w tym 866 kobiet, 49 pracowników niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 15 pracodawców (publiczny i niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej), inspektorzy pracy ogółem wydali następujące środki prawne:

- 10 nakazów zawierających 50 decyzji ogółem, w tym 7 decyzji ustnych,
- 17 wystąpień zawierających 268 wnioski pokontrolne,
- nałożono 6 mandatów, dotyczących 22 wykroczeń, na łączną kwotę 7 400 zł,
- w 7 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 8 wykroczeń.

Ponadto Inspektorzy pracy podczas przeprowadzanych kontroli współpracowali w zakładach pracy w 3 przypadkach z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz w 1 przypadku ze społeczną inspekcją pracy, w 1 przypadku z Radą Pracowników.

Jak ustalono do 23.12.2011 r. pracodawcy poinformowali na piśmie właściwego inspektora pracy o wykonaniu środków prawnych w ramach realizowanego tematu:

- 2 nakazów zawierających 2 decyzje;
- 14 wystąpień, zawierających 126 wniosków, kwota świadczeń pieniężnych objęta wnioskami w wystąpieniu wynosi 24 959,84 zł na rzecz 45 pracowników.

### **Podsumowanie**

Biorąc pod uwagę przeprowadzone kontrole w publicznym i niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej, należy stwierdzić, iż przyczyny oraz rozmiar naruszeń są zależne są od wielkości kontrolowanego zakładu. Wynika to z różnic w ilości osób zatrudnionych oraz struktury organizacyjnej tych zakładów.

Poniżej przedstawione są najczęściej pojawiające się przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości.

#### Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej

W wyniku prowadzonej kontroli w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej, można stwierdzić, iż jedną z przyczyn naruszania przepisów prawa pracy są problemy wynikające z właściwego nadzoru ze strony personelu zarządzającego nad organizacją pracy (zmiana na stanowiskach osób zarządzających szpitalem). Przejawia się to np. w zawieraniu umów

cywilnoprawnych z pracownikami szpitala, czy też nieudzieleniem zaległego urlopu wypoczynkowego, np. za 2009 r., czy 2010 r.

Inspektorzy pracy zaobserwowali również w dalszym ciągu brak wystarczającej znajomości obowiązujących przepisów prawa pracy pracowników merytorycznych zajmujących się sprawami kadrowo-płacowymi, które mają wpływ na pomyłki w naliczaniu świadczeń pieniężnych. Dotyczy to np. dokonywania potrąceń z naruszeniem prawa, czy też nieprawidłowego naliczania wynagrodzenia za dyżur medyczny lekarza.

Istotną przyczyną mającą wpływ na stwierdzone nieprawidłowości jest wciąż nienajlepsza sytuacja finansowa szpitala. Powyższe dotyczy m.in. niewyposażania pracowników w wymaganą odzież roboczą i obuwie robocze zgodnie z obowiązującymi zasadami w tym zakresie.

#### Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów w niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej

W czasie prowadzonych kontroli w większości niepublicznych jednostkach służby zdrowia realizujących opiekę zdrowotną w ramach podstawowej opieki zdrowotnej wystąpił problem dwukrotnego wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej przez pracowników, np. lekarzy, pielęgniarki, rejestratorki (w 8 na 15 skontrolowanych zakładów opieki zdrowotnej). W ocenie Inspektorów Pracy przyczyną naruszenia przepisów prawa pracy jest niedobór personelu oraz niewłaściwa organizacja czasu pracy pracowników. Pracodawcy podczas prowadzonych czynności kontrolnych wskazywali, iż głównym powodem ustalania rozkładów czasu pracy w przedmiotowy sposób jest konieczność zapewnienia dostępności do świadczeń wynikająca z zawartych umów z Narodowym Funduszem Zdrowia oraz wymogi w tym względzie określone zarządzeniem Prezesa NFZ. Dodatkową trudnością stojącą przez wszystkimi zarządzającymi placówkami medycznymi, jest fakt, że lekarze dość często udzielają świadczeń nie tylko w jednym zakładzie pracy. To oznacza, że próba dokonania zmiany harmonogramu pracy lekarza w jednym zakładzie wymusiłaby dokonanie zmiany w innym zakładzie.

Podobnie jak i w publicznym zakładzie zdrowotnym kolejną przyczyną nieprawidłowości występującą w niepublicznych jednostkach służby zdrowia jest brak wystarczającej znajomości przepisów prawa pracy. Dodatkowo część jednostek zleciła zarządzanie kadrami firmom zewnętrznym, np. biurom rachunkowym, które nie zawsze mają wystarczające przygotowanie do prowadzenia kadr. Świadczy o tym fakt, że dużo uchybień stwierdzono w zakresie prowadzenia dokumentacji ze stosunku pracy, w tym również przedkładania informacji o niektórych warunkach zatrudnienia z art. 29 § 3 Kodeksu Pracy, czy też prawidłowości sporządzania umów o pracę. Część ze stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła błędnych postanowień regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, które wynikły, oprócz nieznaności prawa, z niedbalstwa kontrolowanych pracodawców, polegającego na braku bieżącego analizowania i dostosowywania przepisów wewnątrzzakładowych do obowiązującego stanu prawnego.

Podsumowując należy zwrócić uwagę na fakt, iż podmioty lecznicze dążą do obniżania kosztów działalności zakładu z uwagi na postępujący kryzys, co może powodować zmniejszanie zatrudnienia, co z kolei może spowodować naruszenia w zakresie przepisów o czasie pracy, jak i innych przepisów prawa pracy.

#### **Wnioski**

Jednym z wniosków nasuwających się po kontroli zakładów opieki zdrowotnej w 2011r., powinno być zwiększenie nadzoru oraz większa pomoc finansowa ze strony organów założycielskich. Brak dostatecznych środków finansowych powoduje, że jednostki służby

zdrowia borykają się z problemami finansowymi i często zamiast inwestować w polepszenie warunków pracy, przeznaczają pozyskane pieniądze na bieżącą działalność zakładu.

W ocenie kontrolujących, z uwagi na wymiar społeczny związany z przestrzeganiem przepisów w jednostkach służby zdrowia powinien być prowadzony systematyczny nadzór, w tym prowadzenie okresowych kontroli w celu mobilizowania pracodawców do przestrzegania przepisów prawa pracy.

Ponadto należy stwierdzić, iż kontrole zakładów opieki zdrowotnej (obecnie podmioty lecznicze) wykazały, iż najwięcej nieprawidłowości pojawiło się w zakresie czasu pracy z uwagi na pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej. Z uwagi na rozmiar tych nieprawidłowości w ocenie kontrolujących, należy podjąć działania zmierzające do zasygnalizowania przedmiotowego problemu na szczeblu centralnym, co umożliwi wyeliminowanie tych uchybień w przyszłości.

Przeprowadzone kontrole wskazują także na konieczność podejmowania dalszych działań przez Państwo polegających na zmianie przepisów kodeksu pracy oraz ustawy o działalności leczniczej w celu zapewnienia większej jasności i spójności.

## **7. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego**

### **A. Placówki wielkopowierzchniowe**

W 2011 roku w Okręgu Gdańsk inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 12 kontroli placówek wielkopowierzchniowych u 11 pracodawców, zatrudniających łącznie 941 pracowników.

Wydano łącznie 68 decyzji nakazowych, z których 66 zostało wykonanych. Rygorem natychmiastowej wykonalności opatrzone 22 decyzje. Nie było decyzji wstrzymujących pracę ani kierujących pracowników do innych prac, nie było również decyzji płacowych.

Skierowano 11 wystąpień, zawierających łącznie 60 wniosków.

Nałożono 3 mandaty karne na kwotę 4.000 zł oraz zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego.

#### **Prawna ochrona pracy**

Zbiorcze wyniki kontroli wykazują, że naruszanie przepisów prawa pracy ma charakter sporadyczny i nie dotyczy dużej liczby pracowników. Nie odnotowano dużej liczby skarg pracowniczych dotyczących naruszania praw pracowniczych: na przeprowadzonych 12 kontroli tylko 2 spowodowane były skargami, przy czym obie skargi były zasadne.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa pracy należy zaliczyć:

- kwestie organizacyjne związane z zatrudnianiem zbyt małej liczby pracowników, liczba pracowników w poszczególnych marketach jest niższa niż w poprzednich latach, skutkiem tego jest konieczność wykonywania pracy ponadwymiarowej przez zatrudnionych pracowników,
- ze względów finansowych lub z powodu braku znajomości prawa, naruszany jest przepis o dobie pracowniczej i praca rozpoczynana po raz drugi w tej samej dobie nie jest traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych.

Na skutek przeprowadzonych kontroli pracodawcy zostali zobowiązani do przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy: przestrzegania przeciętnie pięciodniowego tygodnia, doby pracowniczej, udzielania pracownikom przerwy dobowej i tygodniowej, a także co 4 niedzieli wolnej od pracy.

### **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Podczas obecnych kontroli nie stwierdzono dużej liczby naruszeń przepisów stanowiących bezpośrednie narażenie zdrowia pracowników.

Kontrole sklepów należących do dużych sieci handlowych doprowadziły do tego, że stan przestrzegania przepisów bhp jest na zadowalającym poziomie. W bieżącym roku stwierdzono naruszenia dotyczące dopuszczania do pracy pracowników bez wstępnych badań lekarskich i wstępnych szkoleń bhp, sporadycznie naruszane są terminy szkoleń okresowych. Pracodawcy dokonali oceny ryzyka zawodowego wiążącego się z wykonywaną pracą i zapoznali z nią pracowników. Tradycyjnie już stwierdzono brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych i uchybienia w magazynowaniu i składowaniu towarów.

Inspektorzy pracy odnotowali wymierne efekty po wykonaniu wydanych podczas kontroli decyzji nakazowych:

- udrożniono drogi transportowe, poprawiono stan techniczny podłóg i schodów, odnowiono powłoki malarskie, zapewniono sprawne kasetony sufitowe, oczyszczono wentylatory, w pomieszczeniu palarni, zapewniono ciepłą wodę w umywalkach w toalecie damskiej, zapewniono sprawne siedzisko wózka jezdniowego z napędem silnikowym,
- oznakowano drogi transportowe i krawędź rampy wyładowczej, udrożniono drogi transportowe, zapewniono instrukcję bezpiecznego składowania materiałów niebezpiecznych, zabezpieczono magazynowane towary przed możliwością niekontrolowanego upadku z wysokości,
- udrożniono drogi transportowe, usunięto palety z towarem znajdujące się na drogach,
- uprzętnięto drogę transportową w magazynie, zapewniono drożność alejek handlowych.

### **Podsumowanie**

Stan przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w 2011 roku w placówkach wielko powierzchniowych był zadowalający. Nie stwierdzono drastycznych naruszeń prawa, opisane naruszenia wynikały w większości ze zniszczenia i zużycia materiału podczas bieżącej działalności.

Wyjątkiem jest to sklep w Słupsku, który był kontrolowany również w 2010 roku, a problemy dotyczące pracy w magazynie oraz wyposażenie operatorów wózków jezdniowych z napędem silnikowym w obuwiu robocze powtórzyły się.

Kontrole prowadzone od wielu lat przez inspektorów pracy w hipermarketach skutkują poprawą warunków pracy. W żadnym markecie nie odnotowano ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Nie stwierdzono rażącego naruszania prawa, pracodawcy mają świadomość, że są często kontrolowani i choćby z tego powodu starają się stworzyć i utrzymać bezpieczne warunki pracy.

W zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawnej ochrony pracy nadal stwierdza się nieprawidłowości dotyczących czasu pracy.

Ogólny stan przestrzegania przepisów prawa pracy w dużych sieciach handlowych poprawił się, gdyż nie odnotowaliśmy wielu skarg od zatrudnionych pracowników. Nie można jednak uznać, że jest dobrze, w niektórych podmiotach stwierdzono ostatnio nieprawidłowości,

których wcześniej nie odnotowywano, tj. łamanie podstawowych przepisów dotyczących czasu pracy.

## **B. Inne placówki handlowe**

W 2011 roku w Okręgu Gdańsk inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 68 kontroli placówek handlowych u 64 pracodawców, zatrudniających łącznie 643 pracowników, w tym 443 kobiety.

Wydano łącznie 186 decyzji nakazowych, z których 173 zostało wykonanych. Skierowano 50 wystąpień, zawierających łącznie 251 wniosków.

Nalożono 14 mandatów karnych na kwotę 16.700 zł oraz zastosowano 16 środków oddziaływania wychowawczego.

### **Prawna ochrona pracy**

Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu była w 2011 roku wyjątkowo duża, jednak nie były to kontrole spowodowane skargami pracowników bądź byłych pracowników. Tylko 12 spośród 68 kontroli przeprowadzonych było wskutek skarg, w tym tylko 1 była skargą pracownika (skarga nie potwierdziła się), 3 były skargami byłych pracowników (1 zasadna), 5 kontroli było zapoczątkowanych skargami osób postronnych, a 3 były skargami anonimowymi (podano fikcyjne dane osób składających skargi).

Jak wskazuje praktyka, dokumentacja, jaką przedkładają podczas kontroli pracodawcy prowadzący działalność handlową w małych placówkach, nie odzwierciedla stanu faktycznego.

W większości przypadków dokumentacja pracownicza prowadzona jest w biurach rachunkowych, których pracownicy nie weryfikują otrzymywanych dokumentów. Nie ma praktyki weryfikowania harmonogramów pracy z listami obecności. Z kolei obowiązujące przepisy nie nakładają na pracodawców obowiązku przechowywania harmonogramów pracy. Skutkiem tego jest brak możliwości sprawdzenia czy przestrzegany jest przepis o dobie pracowniczej, a także czy udzielany jest pracownikom co najmniej 11 godzinny odpoczynek dobowy. Pracodawcy wiedzą, że w razie kontroli „bardziej opłaca się” im nieposiadanie ewidencji czasu pracy w ogóle, bądź posiadanie jej w formie szczytkowej, gdyż wówczas inspektor pracy postawi im jeden czy dwa zarzuty, a łamanych jest o wiele więcej przepisów. Tylko w stosunku do 5 pracowników na 347 zbadanych stwierdzono naruszenie przepisu dotyczącego doby pracowniczej, a w 13 przypadkach na 323 badanych nie zapewniono 11 godzinnego odpoczynku dobowego. W 2011 roku nie stwierdzono braku wypłaty wynagrodzenia w terminie – zdaniem osoby opracowującej temat, jest to niemożliwe, gdyż pracownicy skarżą się, że otrzymują wynagrodzenie za pracę w ratach, natomiast nie jest to nigdzie ewidencjonowane, na listach płac nie podaje się daty odbioru wynagrodzenia, a w małych placówkach praktyką jest raczej wypłacanie „do ręki”, nie na konta bankowe.

Oddzielnym problemem, stanowiącym znaną powszechnie „tajemnicę”, jest fakt sporządzania list płac z kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego naliczane są i przekazywane składki ZUS oraz podatki, natomiast wypłacanie wyższej kwoty wynagrodzenia. Pracownicy, dopóki pracują, zgadzają się na powyższe rozwiązanie. W chwili, gdy zostaje rozwiązany stosunek pracy, problem się pojawia. Wtedy byli już pracownicy oczekują od Państwowej Inspekcji Pracy, że wyegzekwuje od pracodawcy należną ich zdaniem część wynagrodzenia.

Tu zaznacza się przewaga pracowników zatrudnionych przez duże sieci handlowe nad pracownikami zatrudnionymi przez małych pracodawców – w hipermarketach dokumentacja dotycząca czasu pracy i wynagrodzeń jest czytelna, istnieje możliwość sprawdzenia nawet 3 lata wstecz, jak wyglądał czas pracy i wynagrodzenia poszczególnych pracowników. W małym sklepie nie tylko brakuje dokumentów, ale istnieje duże prawdopodobieństwo, że istniejąca dokumentacja nie stanowi odzwierciedlenia stanu faktycznego. W większości przypadków inspektorzy pracy podczas kontroli nie stwierdzają wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz nie stwierdzają wypłaty wynagrodzenia za pracę w kwocie niższej niż minimalne.

Naruszenia prawa stwierdzone podczas kontroli wynikały z nieznamomości przepisów lub braku przekonania pracodawców o obowiązku ich stosowania.

Po przeprowadzeniu kontroli w placówkach handlowych i stwierdzeniu naruszeń przepisów, inspektorzy pracy wydali środki prawne, w wyniku których m.in.:

- zobowiązano pracodawców do prowadzenia i rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy
- zobowiązano pracodawców do przestrzegania przepisu o dobie pracowniczej, udzielania pracownikom przerwy dobowej i tygodniowej,
- wypłacono pracownikom 1717 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- udzielono pracownikom 37 dni zaległego urlopu wypoczynkowego.

### **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż stan praworządności w małych placówkach handlu detalicznego od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

Mimo obowiązku powierzania wykonywania zadań służby bhp 8 pracodawców nie wykonało tego obowiązku, 15 pracodawców nie odbyło wymaganego okresowego szkolenia w dziedzinie bhp. Stwierdzono dopuszczanie 29 spośród 394 sprawdzonych pracowników bez wstępnego szkolenia bhp, 37 spośród 305 sprawdzonych pracowników bez szkolenia okresowego, 32 dopuszczono do pracy bez wymaganych badań lekarskich.

Zaniedbania w dziedzinie bhp pracodawcy tłumaczą trudną sytuacją finansową, brakiem dochodów z prowadzonej działalności, koniecznością skupienia się na działalności handlowej. Budynki, w których usytuowane są sklepy w dużej części są obiektami starymi, wymagającymi dostosowania do obecnie obowiązujących przepisów, pracodawcy sukcesywnie prowadzą remonty i wyposażają sklepy w sprzęt i urządzenia niezbędne do prawidłowego i zgodnego z prawem funkcjonowania placówek.

Efekty uzyskane w wyniku realizacji środków prawnych:

- zapewniono przeprowadzenie okresowych remontów pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno sanitarnych,
- zapewniono wentylację pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno sanitarnych,
- zapewniono instrukcje bezpiecznego wykonywania prac,
- wykonano pomiary skuteczności zastosowanych ochron przeciwporażeniowych przed dotykiem bezpośrednim i pośrednim,
- zapewniono drożne drogi transportowe,
- opisano dopuszczalną nośność regałów magazynowych,
- zapewniono instrukcję składowania i magazynowania.



### **Podsumowanie i wnioski**

Mimo prowadzenia od wielu lat kontroli placówek handlowych, nadal stwierdza się wiele naruszeń prawa pracy. Pracodawcy mając nadzieję na uniknięcie kontroli lekceważą nawet obowiązek zapewnienia badań lekarskich, szkoleń bhp czy dostarczenia pracownikom odzieży roboczej.

Kontrole powinny być kontynuowane, aby pracodawcy zdali sobie sprawę z faktu, że nie można wszystkich zaniedbań tłumaczyć kryzysem.

Należałoby również poszerzyć wiedzę pracodawców o prawidłowej treści umów o pracę, świadectw pracy, ale i o zachowywaniu przesłanek formalnych przy rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia.

### **8. Przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy w zakładach budowlanych, w tym realizujących inwestycje związane z EURO 2012, piekarskich i cukierniczych oraz w stacjach paliw**

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli zakłady, w których zgodnie z posiadanymi informacjami prowadzona była działalność budowlana związana z inwestycjami EURO 2012, usługowo-piekarnicza oraz na stacjach paliw.

Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrolę w zakładach dokonywali oceny przestrzegania przepisów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przeglądu obiektów i pomieszczeń pracy oraz zajmowali się prawną ochroną pracy (zwłaszcza problematyką czasu pracy i wynagrodzeń).

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsk przeprowadzono 38 kontroli w przedmiotowym temacie u 38 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 1140 osób, w tym w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 1059 osób. W ramach umów cywilnoprawnych świadczyło prace 48 osób, natomiast w ramach samozatrudnienia 3 osoby.

Struktura skontrolowanych zakładów - to 20 zakładów wykonujących działalność piekarniczą, 10 zakładów prowadzących stacje paliw oraz 8 zakładów prowadzących działalność budowlaną.

Kontrole ujawniły, że najczęściej nieprawidłowości dotyczą przestrzegania zasad dotyczących nawiązania stosunku pracy oraz czasu pracy. Liczne nieprawidłowości można zaobserwować w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy pracodawcy mają problemy w zakresie udzielania pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia, co stwierdzono u 11 z kontrolowanych w ramach realizacji tematu pracodawców.

Ponadto pracodawcy popełniają błędy w zakresie czasu pracy, regulaminów pracy. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 12 zakładach. Nierzetelnie prowadzona ewidencja czasu pracy została stwierdzona u 9 pracodawców.

Nieprawidłowości dotyczące nieterminowej wypłaty wynagrodzenia ujawniono w 2 zakładach, obniżenia wypłacanego wynagrodzenia w 4 zakładach oraz niewypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w 3 zakładach, niewypłacenia dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej w 3 zakładach.

Stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zatrudniania pracowników młodocianych (4 zakłady), dotyczące głównie błędów w ocenie ryzyka zawodowego, nieprawidłowo sporządzonych umowach o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz łamaniu zakazu pracy młodocianego w porze nocnej i godzinach nadliczbowych.

Nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy koncentruje się na naruszeniach formalnych wynikających z regulaminu pracy i nieprzestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy. Stosunkowo mało nieprawidłowości dotyczyło zasad wypłaty wynagrodzenia za pracę i zatrudniania pracowników młodocianych.

W 10 przypadkach stwierdzono, że pracodawca dopuszczał do pracy pracowników nie posiadających aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach. U trzech pracodawców stwierdzono dopuszczanie do pracy pracowników bez odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bhp.

W zakładach często występowały problemy dotyczące oceny ryzyka zawodowego – w 7 zakładach.

Stwierdzono nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy w 7 zakładach, a dotyczyły one niewłaściwego oznakowania miejsc niebezpiecznych oraz złego stanu technicznego ścian i posadzek.

W zakresie środków ochrony indywidualnej i czynników szkodliwych stwierdzono nieprawidłowości w 4 zakładach. Samo niewydanie środków ochrony indywidualnej stwierdzono tylko w stosunku do 1 zakładu, dotyczyło 8 pracowników.

Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących użytkowania maszyn stwierdzono w 4 zakładach. Komentując zjawiska nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy można wyróżnić naruszenia formalne, wynikające z naruszenia przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego, dopuszczania do pracy po odpowiednim szkoleniu bhp oraz badaniu lekarskim. Stosunkowo mało jest nieprawidłowości dotyczących funkcjonowania służby bhp, uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i innych urządzeń.

Praktycznie nie było uwag do zagadnień związanych z badaniem wypadków przy pracy.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

a) wg pracodawców:

- brak dostatecznej wiedzy, co do zasad prowadzenia ewidencji czasu pracy,
- trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstw,
- przeoczenia pracodawców dot. dopuszczania pracowników do pracy bez aktualnych okresowych badań profilaktycznych,
- w ocenie pracodawców niektóre przepisy z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy są niedostosowane do możliwości i potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw.

b) wg inspektorów pracy:

- nieznanomość obowiązujących przepisów przez pracodawców,
- lekceważenie lub niedostateczne zaangażowanie pracodawców w wypełnianie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy,
- niewłaściwa organizacja pracy,
- słaba kondycja finansowa wielu przedsiębiorców,
- małe doświadczenie pracodawców w zarządzaniu ludźmi.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 84 decyzje nakazowe oraz skierowali do pracodawców 31 wystąpień, zawierających 128 wniosków. Ponadto nałożyli na pracodawców 8 mandatów na łączną kwotę 9400 zł, a wobec sprawców wykroczeń inspektorzy pracy 7 razy zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

### **Podsumowanie i wnioski**

Reasumując wyniki ustaleń dokonanych w trakcie kontroli należy stwierdzić, że w kontrolowanych podmiotach często nie były przestrzegane przepisy prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Analiza okazanych dokumentów wykazała, że część kontrolowanych pracodawców nie wypełnia nawet podstawowych obowiązków wobec pracowników, wynikających z obowiązujących przepisów prawa pracy. Duża ilość aktów prawnych oraz ich częste zmiany powodują, iż pracodawcy nie są w stanie na bieżąco się z nimi zapoznawać.

Pracodawcy nie zapewniają odpowiedniego stanu przestrzegania prawa z uwagi na brak środków finansowych niezbędnych do realizacji wszystkich obowiązków wynikających z wykonywanych przez nich zadań. Pracodawcy często nie posiadają osób zatrudnionych na stanowiskach kadrowców i pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bardzo często obowiązki pracownika kadr wykonują w ramach dodatkowych obowiązków biura rachunkowe, z którymi pracodawca ma zawartą umowę cywilnoprawną. Natomiast obowiązki z zakresu służby bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawcy zlecają specjalistom spoza zakładu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

Specjaliści wykonujący zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy u danego pracodawcy ograniczają się często do poddawania pracowników wymaganym szkoleniom z dziedziny bhp oraz do opracowywania dokumentacji ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy występujących w przedsiębiorstwie.

Biorąc pod uwagę wyniki dokonanych kontroli należy przyjąć, że wskazane jest prowadzenie dalszych kontroli.

Wskazane jest również prowadzenie kampanii informacyjnej dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz organizowanie dla nich bezpłatnych szkoleń w zakresie prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy.

## VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

### 1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

Analiza wyników 1361 kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzonych w 2011 roku pozwala na stwierdzenie, że najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to :

- brak lub nieterminowe zgłaszanie pracowników (zleceniobiorców) do ubezpieczenia społecznego,
- nieopłacanie składek na Fundusz Pracy w przewidzianym terminie,
- brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę,
- ze względu na ilość osób, których ta nieprawidłowość dotyczyła szczególnie należy wymienić niezgodność rodzaju zawartej umowy z charakterem świadczonej pracy (umowa cywilnoprawna lub samozatrudnienie zamiast umowy o pracę).

Biorąc pod uwagę dane uzyskane w toku kontroli przeprowadzonych w 2011 roku należy stwierdzić, że zakres tematyczny istotnych nieprawidłowości jest w dalszym ciągu podobny, jak w latach 2008 - 2010 roku. Nie zaobserwowano nowych tendencji w poszczególnych zagadnieniach, jak i w branżach, czy zawodach. Niemniej jednak znaczny wzrost (ponad 3 i pół krotny w stosunku do 2010 roku) w wykrywaniu niezgodności rodzaju zawartej przez strony umowy z charakterem świadczonej pracy, wskazuje wprost na wzrost zainteresowania przedsiębiorców zatrudnianiem na umowy-zlecenia.

Nadal pod względem skali nieprawidłowości dominują pracodawcy z sekcji „handel i naprawy” (447 kontroli), następnie „budownictwo” (267 kontroli), „przetwórstwo przemysłowe” (212 kontroli) oraz „zakwaterowanie i usługi gastronomiczne” (133 kontrole). Biorąc pod uwagę powyższe, celowe wydaje się skupienie działań kontrolnych na tych branżach w 2012 roku, z uwzględnieniem specyfiki sezonowości wykonywania niektórych prac.

#### Przyczyny nieprawidłowości

Skutki trwającego kryzysu ekonomicznego głównie w strefie euro (szczególnie kraje basenu Morza Śródziemnego) i państwach postkomunistycznych (Węgry), w dalszym ciągu pogłębiają u pracodawców tendencje do ograniczania kosztów pracy, głównie przez redukcję osobowych kosztów pracy. W przypadku pracy „na czarno” lub pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne, w tym o dzieło, oszczędności generowane były przez: nieopłacone składki na ubezpieczenie społeczne (dotyczy zleceniobiorców i pracowników), brak kosztów pracowniczych, takich jak: wynagrodzenie za urlop, wynagrodzenie za okres choroby, koszty badań i szkoleń bhp. Takiej sytuacji zarówno w 2011 roku, jak i w latach ubiegłych sprzyjał także brak zmian w ustawodawstwie z zakresu legalności zatrudnienia. Utrzymywanie zapisów kodeksu pracy stwarzających możliwość powierzenia osobie pracy przed zawarciem umowy o pracę i zgłoszeniem do ubezpieczenia, jak również brak obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę w oparciu umowy o dzieło przyczynił się w znacznym stopniu do powstania stwierdzonych nieprawidłowości.

Przyczyną naruszeń przepisów kodeksu pracy w zakresie nawiązywania stosunku pracy (pisemne zawieranie umów o pracę), zastępowania umów o pracę umowami

cywilnoprawnymi oraz naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w ocenie inspektorów były:

- w pełni świadome działania pracodawców i przedsiębiorców w celu obniżenia kosztów prowadzenia działalności,
- akceptowanie przez pracujących „na czarno” otrzymywania wynagrodzenia poza oficjalnym obiegiem finansowym – dopiero w przypadku konfliktu z pracodawcą np. w kwestii 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),
- zatrudnianie osób „na czarno” lub na umowę cywilno-prawną (o dzieło) przez tzw. okres próby, jako forma zabezpieczenia się pracodawców przed ponoszeniem wstępnych kosztów zatrudnienia w przypadku np. porzucenia pracy przez nowozatrudnionego,
- problemy finansowe pracodawców, które powodowały, że nie przekazywali oni w ogóle, bądź przekazywali z opóźnieniem składki wynikające z ubezpieczenia społecznego, w tym składki na Fundusz Pracy.
- zdecydowanie rzadszym powodem powstawania opisanych nieprawidłowości to nieznanomość przepisów czy też niedopatrzania w realizacji ciężących na pracodawcach obowiązków.

Pracodawcy, jako przyczynę naruszeń przepisów w opisywanym zakresie najczęściej podają znaczne obciążenia finansowe i organizacyjne wiążące się z „legalnym” zatrudnieniem pracownika na podstawie stosunku pracy oraz zabezpieczanie się przed ponoszeniem wstępnych kosztów zatrudnienia w przypadku np. porzucenia pracy przez nowozatrudnionego lub braku przydatności do pracy na danym stanowisku.

W ocenie inspektorów pracy oraz osób nielegalnie wykonujących pracę przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości były tożsame i wynikały z:

- obawy i niepewnej sytuacji osób pracujących „na czarno”, która powstrzymywała je przed zgłoszeniem do Powiatowego Urzędu Pracy faktu podjęcia zatrudnienia.
- nieświadomości obowiązku (i odpowiedzialności wykroczeniowej) ciężącego na pracowniku (lub zleceniobiorcy) polegającego na konieczności zgłoszenia do Powiatowego Urzędu Pracy podjęcia zatrudnienia zwłaszcza w sytuacji, kiedy pracownik był zarejestrowany, jako bezrobotny bez prawa do zasiłku,
- sytuacji życiowej zatrudnionego - częstymi pracobiorcami są osoby chcące ukryć swoje dochody ze względu na ciężące na nich tytuły egzekucyjne, związane np. z niepłaconymi alimentami lub niespłacaniem zaciągniętych kredytów.
- chęci pobierania zarówno wynagrodzenia za pracę, jak i zasiłku dla osób bezrobotnych w sytuacji, kiedy osoba wykonująca pracę była zarejestrowana, jako bezrobotna z prawem do zasiłku.

### **Działania podjęte przez inspektorów pracy**

W 2011r. w ramach omawianego tematu do prokuratury skierowano 13 zawiadomień dotyczących podejrzenia przestępstwa określonego w art. 218 par. 1 kodeksu karnego oraz 7 zawiadomień dotyczących podejrzenia popełnienia przestępstwa określonego w art. 219 kodeksu karnego.

Również w roku 2011 specyfika kontroli w zakresie legalności zatrudnienia powodowała, że część kontroli prowadzona była w asyście funkcjonariuszy Policji (4 kontrole) lub przy udziale funkcjonariuszy Straży Granicznej (7 kontroli). Współpracę z tymi organami, ich zaangażowanie oraz gotowość do wspólnych działań należy ocenić bardzo wysoko. Szczególne dowody uznania należą się Funkcjonariuszom Straży Granicznej

z Władysławowa i Krynicy Morskiej, którzy przyczynili się do sprawnego przeprowadzenia kontroli legalności zatrudnienia w okresie wakacyjnym w miejscowościach „pasa nadmorskiego”, gdzie były prowadzone wspólnie kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. Zakres kontroli oraz wytypowanie podmiotów do kontroli został ustalony podczas spotkań z komendantami placówek SG w Krynicy Morskiej i Władysławowie.

### Efekty działań kontrolnych

Wyszczególnienie		Ilość	Wartość (zł)
1	Legalizacja zatrudnienia ogółem	W czasie kontroli – 364 W wyniku wniosków pokontrolnych 309 Ogółem 673 osoby	X
2	2a - w tym potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	W czasie kontroli 82 W wyniku wniosków pokontrolnych 53 Ogółem 135 osób	X
	2b – zawarcie umowy o pracę (potwierdzenie zawarcia stosunku pracy) w miejsce umowy cywilnoprawnej)	W czasie kontroli 82 W wyniku wniosków pokontrolnych 183 Ogółem 265 osób	X
	2c – zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	W czasie kontroli 226 W wyniku wniosków pokontrolnych i informacji z ZUS 43 Ogółem 269 osób	X
3	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 1692 osób, w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych łącznie w stosunku do 127 osób Ogółem 2819: osób	W toku kontroli w kwocie 151451.00 zł W wyniku realizacji wniosków pokontrolnych w kwocie 11837.00 zł Ogółem 163288.00zł
4	Opłacone zaległe składki na ubezpieczenie społeczne	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 213 osób,	W toku kontroli w kwocie 246387.00zł
5	Decyzje o pozbawieniu statusu bezrobotnego	43	X
6	- w tym bezrobotnego z prawem do zasiłku	6	X
7	Zwroty nienależnie pobranych zasiłków, świadczeń itp.	9	2829.12 zł
8	Ogółem	X	412504,12 zł

W 2011r. Okręgowy Inspektor Pracy i inspektorzy pracy skierowali do starostów (lub prezydentów miast) 35 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach z zakresu legalności zatrudnienia. We wszystkich przypadkach uzyskano informacje o podjętych działaniach starostów (lub prezydentów miast), z tym że w informacja zwrotna często nie zawierała kwot odzyskanych świadczeń, a tylko czasookres za jaki świadczenie zostało odzyskane. W nielicznych przypadkach powiatowe urzędy pracy w zakresie pozbawiania statusu bezrobotnego osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową skreślają taką osobę z rejestru bezrobotnych w przypadku, gdy bezrobotny, w wyniku rozpoczęcia kontroli przez inspektora pracy, „szybciej” od inspektora pracy zgłosi fakt podjęcia pracy

(uniknięcie procedury związanej z wydaniem decyzji o pozbawieniu statusu osoby bezrobotnej). Inspektorzy pracy o wynikach kontroli w 66 przypadkach powiadomili placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W 47 przypadkach inspektorzy pracy otrzymali informację zwrotną o podjętych przez ZUS działaniach. Otrzymane informacje zostały zamieszczone w tabeli. Rok 2011 był kolejnym rokiem bezproblemowej współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy Województwa Pomorskiego w zakresie telefonicznego uzyskiwania informacji o figurowaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy, oraz szybkiego potwierdzenia na piśmie tego faktu.

### **Podsumowanie i wnioski**

Podsumowując sprawozdanie z realizacji omawianego tematu stwierdzić należy, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest ogólnie znany i niezmienny od co najmniej czterech ostatnich lat. Ujawniony w 2011 znaczny wzrost (ponad 3 i pół krotny w stosunku do roku ubiegłego) w wykrywaniu niezgodności rodzaju zawartej przez strony umowy z charakterem świadczonej pracy, wskazuje jednoznacznie na wzrost zainteresowania przedsiębiorców zatrudnianiem w ramach umów cywilnoprawnych. Tendencję do zatrudniania osób w oparciu o umowy cywilnoprawne w 2012 roku najprawdopodobniej pogłębi dodatkowo fakt podniesienia o 2 pkt. procentowe składki na ubezpieczenie rentowe oraz wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę. Znikoma ilość wykrytych praktyk dot. zawierania umów na część etatu, gdy w rzeczywistości praca jest świadczona w pełnym wymiarze oraz zawierania umowy o pracę z wynagrodzeniem minimalnym, podczas gdy wypłacane jest wynagrodzenie wyższe nie wynika z faktu rzadkości występowania, ale z „interesu” obu stron takiego stosunku pracy. Inspektorzy pracy niejednokrotnie zgłaszali w rozmowach niemożność uzyskania dowodów potwierdzających ww. zjawiska, mimo że niejednokrotnie mieli wiedzę i przeświadczenie o jego występowaniu.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku stosunkowo dobrze radzą sobie z wykazywaniem w toku kontroli stosowania umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. W celu ustalenia stanu faktycznego pomocne są: wstępne oświadczenia osób wykonujących pracę, przesłuchania zatrudnionych w charakterze świadków, analiza treści umów (jeszcze często treść identyczna z umową o pracę), ustalenie faktycznego sposobu wykonywania pracy (praca pod nadzorem), stwierdzenie takich samych warunków wykonywania pracy pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie w przypadku jej wykonywania na podobnych stanowiskach. Innym aspektem sprawy jest spowodowanie, aby umowy cywilnoprawne (a jeszcze bardziej samo zatrudnienie) zostały zastąpione umowami o pracę. Najlepszą metodą było spowodowanie, aby umowa została zmieniona w trakcie kontroli. Informacja adresatów wystąpień inspektorów pracy o sposobie ich realizacji nie daje złudzeń, co do poprawy struktury zatrudnienia i zastępowania umów cywilnoprawnych umowami o pracę – np. jeden z pracodawców odpowiedział, że w dalszym ciągu pracę będą wykonywać osoby będące jednoosobowymi podmiotami gospodarczymi.

W 2011 roku wystąpił wzrost ilości przypadków niemożności przeprowadzenia lub zakończenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Niemożność wykonania czynności kontrolnych była spowodowana głównie utrudnianiem działalności inspektorowi pracy przez podmioty kontrolowane, co przejawiało się niestawianiem się na wezwania inspektora pracy i tym samym uniemożliwianiem kontrolującemu zapoznanie się z niezbędną dokumentacją związaną z prowadzoną działalnością. Innym problemem powodującym niemożność

przeprowadzenia kontroli były skargi osób, które świadczyły pracę na rzecz nieznanych im z nazwy i adresu podmiotów. Skargi te były w większości przypadków kierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kilka tygodni po ustaniu świadczenia pracy, co praktycznie często uniemożliwiało przeprowadzenie kontroli, gdyż np. osoba zatrudniająca nielegalnie przeniosła się w inne nieznane w danej chwili miejsce.

Wielokrotnie i od dawna inspektorzy pracy wskazywali, że do zwiększenia skuteczności działań kontrolnych w zakresie legalności zatrudnienia konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych tak w przepisach kodeksu pracy, jak i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- art. 29 par. 3 kodeksu pracy „pozwała” pracodawcy na potwierdzenie pracownikowi w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia 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 – inspektorom często pozostaje wykazanie, że pracownik został dopuszczony do pracy bez odbycia szkolenia wstępnego w zakresie bhp i często bez zaświadczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań medycznych do pracy na danym stanowisku,
- art. 36 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nakłada na pracodawcę (przedsiębiorcę) obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia zatrudnienia pracownika (osoby świadczącej pracę w ramach umowy cywilnej) w terminie 7 dni od powstania ubezpieczenia. Zmiana zapisu tej ustawy i wprowadzenia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia przed dopuszczeniem do wykonywania pracy spowodowałoby zmniejszenie ilości osób nielegalnie zatrudnionych,
- w zakresie objęcia ubezpieczeniem społecznym należałoby objąć również osoby wykonujące pracę w oparciu o umowę o dzieło, co zapobiegałoby zawieraniu umów o dzieło w przypadkach, gdy jakiegokolwiek dzieło nie było wykonywane,
- dokonana zmiana przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie umożliwiającym stosowanie przez inspektorów pracy postępowania mandatowego w przypadku stwierdzenia niektórych przepisów naruszeń przepisów ustawy nie usunęła konieczności kierowania wniosku o ukaranie do Sądu Karnego, nawet w przypadku nieopłacenia składek na Fundusz Pracy w niewielkich kwotach.

Niezbędnym wydaje się mimo widocznej poprawy, podniesienie poziomu współpracy z poszczególnymi inspektoratami ZUS w zakresie przepływu informacji zwrotnej dotyczącej zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę „na czarno”, ujawnionych w trakcie kontroli inspektora pracy. Przykładem dobrej współpracy w tym zakresie jest skuteczna współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy umożliwiająca niezwłoczne uzyskiwanie informacji o figurowaniu osób w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy.

W zakresie kontroli legalności zatrudnienia oraz działań profilaktycznych inspektorzy w 2012 roku przeprowadzą kolejne kontrole podmiotów zlokalizowanych w obrębie pasa nadmorskiego (w sezonie wakacyjnym). W ocenie inspektorów pracy presja wywierana kontrolami (migawki w regionalnej telewizji internetowej) odnosi skutek w zakresie pisemnego sporządzania umów zlecenia i zgłaszania zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego, inspektorzy pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia w 2011 roku prowadzili w dalszym ciągu szkolenia uczniów szkół ponadgimnazjalnych i pracodawców.



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

W okresie od 1 stycznia 2011r. do 31 grudnia 2011r. przeprowadzono 102 kontrole, dotyczące legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców u 97 pracodawców. Kontrolom tym poddano podmioty, w których świadczyło pracę łącznie 485 cudzoziemców, w tym 408 cudzoziemców aktualnie wykonujących pracę (na ogólną liczbę 18.807 pracujących w powyższych podmiotach). Należy zauważyć, iż w grupie kontrolowanych uwzględniono 234 cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz 139 cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium RP, w tym 45 cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego. W 2011 roku ujawniono jeden przypadek nielegalnego pobytu obywatela Wietnamu na terytorium RP oraz jedną sytuację świadczenia pracy przez obywatela Egiptu, którego podstawa pobytu nie uprawniała go do wykonywania pracy na terytorium RP (brak aktualnej karty pobytu).

Najczęściej spotykanym uchybieniem było zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową, z uchybieniem terminu – wykazano to w 10 kontrolach w stosunku do 49 cudzoziemców.

Inne wykryte przez inspektorów pracy naruszenia przepisów to:

- Brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca – wykazano to w 4 kontrolach w stosunku do 14 cudzoziemców.
- Wykonywanie przez cudzoziemca pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie - wykazano to w 2 kontrolach w stosunku do 8 cudzoziemców.
- Wykonywanie pracy na innym stanowisku i na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – wykazano to w 2 kontrolach w stosunku do 4 cudzoziemców.
- Niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – wykazano to w 1 kontroli w stosunku do 2 cudzoziemców.
- Niezawarcie wymaganej umowy cywilnoprawnej (w formie pisemnej z cudzoziemcem, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę) - wykazano to w 1 kontroli w stosunku do 5 cudzoziemców.
- Niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową – wykazano to w 2 kontrolach w stosunku do 5 cudzoziemców.
- Nieopłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – wykazano to w 4 kontrolach w stosunku do 17 cudzoziemców.
- Opłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy z uchybieniem terminu – wykazano go w 7 kontrolach w stosunku do 84 cudzoziemców.
- Nieuwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, dotyczących wysokości wynagrodzenia (nie może być niższe niż określone we wniosku) - wykazano to w 2 kontrolach w stosunku do 4 cudzoziemców.
- Wypłacanie cudzoziemcom wynagrodzenia w wysokości niższej od określonej we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę – wykazano to w 3 kontrolach w stosunku do 6 cudzoziemców.

- Nieinformowanie organu wydającego zezwolenie w przypadku niepodjęcia przez cudzoziemca wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia na pracę lub zakończenia wykonywania pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia - wykazano to w 3 kontrolach w stosunku do 35 cudzoziemców.
- Niewskazanie osoby do reprezentowania pracodawcy zagranicznego – wykazano to w 1 kontroli w stosunku do 24 cudzoziemców.
- Nieudostępnianie dokumentów potwierdzających wypełnienie obowiązków określonych w art. 88h ust. 1 pkt. 1-6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, sporządzonych w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski – wykazano to w 4 kontrolach w stosunku do 18 cudzoziemców.

Ogółem stwierdzono nielegalną pracę 19 cudzoziemców z 3 krajów, tj. Egiptu, Ukrainy oraz Wietnamu. Najliczniejszą grupę, tj. 15 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę na terenie województwa pomorskiego, stanowili obywatele Ukrainy - 78,9%.

Ponadto odnotowano nielegalne wykonywanie pracy przez 3 obywateli Wietnamu - 15,8% oraz 1 obywatela Egiptu - 5,3%.

Przyczynami występujących ww. naruszeń prawa są m.in.:

- maksymalizacja zysków przez przedsiębiorców, która prowadzi z kolei do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej obcokrajowców,
- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych,
- aktualnie obowiązujące regulacje prawne są zbyt skomplikowane oraz niejednoznaczne.
- celowe uchylanie się pracodawców od ciężących na nich obowiązków,
- znaczna liczba przepisów oraz zmiany w obowiązujących przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców na terytorium RP, które są niespójne oraz trudne do właściwego zinterpretowania,
- cudzoziemcy nie są zainteresowani podjęciem legalnej pracy, gdyż są nastawieni wyłącznie na osiągnięcie doraźnego dochodu.

**Informacja na temat przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi (art. 189 a k.k. w związku z art. 115 § 22 k.k.).**

Nie stwierdzono przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi, jednakże stwierdzono dwa ww. przypadki podejrzenia posłużenia się sfałszowanymi dokumentami w celu uzyskania zezwoleń na pracę dla obywateli Chin.

Na podstawie informacji uzyskanej z Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku ustalono, że w ww. sprawach wznowione zostały z urzędu przez Wojewodę Pomorskiego postępowania administracyjne o wydanie zezwoleń na pracę w trybie przewidzianym w art. 145 § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania administracyjnego.

**Działania podjęte przez inspektorów pracy (poza środkami prawnymi):**

W dniu 16.05.2011r., w związku z pojawiającymi się informacjami o powierzaniu lub zamiarze powierzania wykonywania pracy przy realizacji inwestycji infrastrukturalnych związanych z EURO 2012 cudzoziemcom spoza Unii Europejskiej oraz koniecznością monitorowania tego typu przypadków, Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku zwrócił się do Dyrektora Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku z prośbą o poinformowanie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku o przypadkach występowania podmiotów o wydanie znacznej liczby zezwoleń na pracę cudzoziemców w branżach związanych z budownictwem i drogownictwem.

Zgodnie z otrzymanym z Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku wykazem inspektorzy pracy przeprowadzili czynności kontrolne we wskazanych podmiotach.

W jednym przypadku inspektor pracy nie miał możliwości wszczęcia czynności kontrolnych. Pomimo szeroko podjętych czynności nie ustalono faktycznego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy. W związku z powyższym inspektor pracy wystąpił upoważnienie wraz z żądaniem okazania wymaganych dokumentów na dwa adresy wskazane przez Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku. Prawidłowo doręczona korespondencja została zwrócona do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, jako niepodjęta w terminie. Na podstawie informacji uzyskanych w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Gdańsku ustalono, że wydane przez Wojewodę Pomorskiego zezwolenia na pracę dla 5 obywateli Chin zostały uchylone.

W pozostałych przypadkach nie stwierdzono wykonywania pracy przez cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach.

W jednym przypadku odnotowano odmowę wydania pracodawcy zezwoleń na pracę dla 5 obywateli Chin. W drugim przypadku pracodawca odebrał zezwolenia na pracę dla 5 obywateli Chin, jednakże nie upłynął jeszcze ustawowy termin poinformowania Wojewody Pomorskiego o niepodjęciu pracy przez cudzoziemców. W trzecim przypadku kontroli inspektor pracy stwierdził, że pracodawca, który uzyskał zezwolenie na pracę cudzoziemca na terytorium RP dla 10 obywateli Chin na okres od 01.06.2011r. do 31.05.2012r., do dnia kontroli, tj. do 04.10.2011r. nie dopełnił obowiązku poinformowania Wojewody Pomorskiego o niepodjęciu wykonywania pracy przez ww. cudzoziemców. Z wyjaśnień złożonych przez pełnomocnika firmy wynika, że cudzoziemcy nie stawili się do pracy w firmie, z uwagi na oczekiwanie na wizy w Ambasadzie Polskiej w Chinach. W toku kontroli pełnomocnik firmy poinformował Wojewodę Pomorskiego o niepodjęciu pracy przez ww. cudzoziemców. W związku z powyższym inspektor pracy, ukarał pracodawcę mandatem karnym w wysokości 1.200 zł za powyższe naruszenie oraz inne stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości.

W dniu 28.07.2011r. w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Gdańsku, Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański oraz nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz uczestniczyli w spotkaniu, zorganizowanym przez Wojewodę Pomorskiego na prośbę Konsula Generalnego Ukrainy w Gdańsku Wołodymira Dubczaka. W spotkaniu uczestniczył przedstawiciel Straży Granicznej. Na spotkaniu omówiono przypadki nielegalnego zatrudniania obywateli Ukrainy przez polskich przedsiębiorców i pracodawców. W efekcie rozmów z Konsulem, wytypowano zakłady do kontroli, które przeprowadzone zostaną w porozumieniu ze Strażą Graniczną.

W sierpniu 2011r. inspektorzy sekcja legalności zatrudnienia zakończyli kontrole prowadzone w miejscowościach wypoczynkowych pasa nadmorskiego. Specyfika kontroli w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców powodowała, że część kontroli prowadzona była w asyście funkcjonariuszy Straży Granicznej. Wśród 22 kontroli 3 były prowadzone wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej.

Współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną, Policją, Prokuraturą, ZUS, czy Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w Gdańsku, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, przebiega bez zakłóceń.

Szczególnie wysoko należy oceniać współpracę ze Strażą Graniczną, ich zaangażowanie i gotowość do podejmowania wspólnych działań. W 2011r. przeprowadzono 6 kontroli przy współdziałaniu Straży Granicznej, w tym 3 kontrole przeprowadzono na wniosek Straży Granicznej.

Na uwagę zasługuje również dobra współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w Gdańsku.

### **Szkolenia**

Wyznaczeni pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach dotyczących przedmiotowego tematu organizowanych przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Łącznie przeszkolono 5 inspektorów pracy.

W dniu 06.12.2011r. inspektorzy pracy w siedzibie OIP w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniu na temat: Zasady oddelegowania pracowników oraz legalność zatrudnienia cudzoziemców. Szkolenie przeprowadziła starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska. Łącznie przeszkolono 24 inspektorów pracy.

W dniu 18.03.2011r. starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska uczestniczyła w spotkaniu informacyjnym dla pracodawców na temat „Roli Europejskich Służb Zatrudnienia”, na którym przeprowadziła prelekcję pt. „Naruszanie zakazu dyskryminacji kandydatów do pracy przez pracodawców”. Spotkanie odbyło się w Centrum Turystyki w Malborku, na którym również poruszono temat legalności zatrudniania cudzoziemców.

W dniu 12.04.2011r., na wniosek Naczelnika Wydziału do Spraw Cudzoziemców Morskiego Straży Granicznej w Gdańsku, na terenie Komendy Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku, starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska przeprowadziła dla funkcjonariuszy szkolenie w zakresie prowadzenia i dokumentowania wyników kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium RP, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników delegowanych i realizujących usługę eksportową.

W dniu 25.05.2011r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, realizując zadania związane ze świadczeniem usług Europejskich Służb Zatrudnienia EURES, zorganizował seminarium informacyjne dla pracodawców. W spotkaniu uczestniczyła starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska, która w formie prelekcji przybliżyła tematykę zagadnień związanych z dyskryminacją kandydatów do pracy przez pracodawców, a w ramach poradnictwa promowała legalne zatrudnienie cudzoziemców.

W trakcie szkoleń prowadzonych w dniach: 26.10.2011r. i 29.11.2011r. przez starszego inspektora pracy Izabelę Struczyńską, we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, w ramach szkoleń dla agencji zatrudnienia, promowano również podstawowe aspekty legalnego zatrudniania cudzoziemców.

## Podsumowanie i wnioski

Należy zauważyć, że w stosunku do roku 2010 znacznie zmniejszyła się liczba cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę na terenie województwa pomorskiego. Część kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach. Nielegalni pracownicy nadal podejmują pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na mały prestiż społeczny danego stanowiska lub zbyt niskie stawki wynagrodzenia. Cudzoziemcy podejmujący nielegalnie zatrudnienie pochodzą głównie z Europy Wschodniej. Decydują się na pracę w Polsce zarówno ze względu na bliskość geograficzną oraz podobieństwo językowe, ułatwiające komunikację. Cudzoziemcy nadal nie są zainteresowani podjęciem umowy o pracę. Wolą pracować na umowę o dzieło, celem unikania nadmiernego obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych. Powyższy aspekt dotyczy również polskich pracodawców, którzy zatrudniają cudzoziemców jako osoby do wykonania określonych, terminowych zadań i nie są zainteresowani stabilnością ich zatrudnienia. Ponadto uważają, że skoro cudzoziemcy zainteresowani są jedynie czasowym pobytem w Polsce to nie warto w nich inwestować jako pracowników, czyli ponosić koszty z tym związane.

W stosunku do roku ubiegłego znacznie wzrosła liczba cudzoziemców, zatrudnionych na podstawie oświadczeń.

Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2011r. Nr 155, poz. 919) o nielegalnym zatrudnieniu mówimy wtedy, jeśli stwierdzamy pracę konkretnego cudzoziemca bez oświadczenia albo, że pracuje u innego pracodawcy niż ten, który wystawił oświadczenie. Niestety nadal istniejąca luka w przepisach na temat oświadczeń sprawia, że nie ma podstaw prawnych do stwierdzenia, iż przedsiębiorca nie ma prawa wystawić znacznej liczby oświadczeń, bo są to oświadczenia tylko o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, z którego to zamiaru może się w każdej chwili wycofać, a zatem tak naprawdę nie ma on obowiązku zatrudniać takiego cudzoziemca.

Dopóki przepisy o oświadczeniach nie zostaną uszczelnione, to od tej strony nie będzie można nic zrobić. Jedyną możliwością rozpatrywania problemu jest ewentualne podjęcie działań z punktu widzenia przepisów o wyludzeniu wiz, organizowaniu przekraczania granicy, ułatwiania pobytu itp. – poprzez złożenie zawiadomienia do Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 264 § 3 lub z art. 264a § 1 ustawy Kodeks karny, jednakże powyższe postępowanie jest utrudnione z uwagi na brak możliwości przesłuchania cudzoziemców, których to dotyczy.

Zarejestrowane oświadczenia powinny podlegać weryfikacji w sytuacji niepodjęcia pracy przez cudzoziemca w terminie 30 dni od daty zarejestrowania oświadczenia czy też rezygnacji z pracy u danego przedsiębiorcy.

W stosunku do przedsiębiorców rejestrujących oświadczenia w PUP powinno się wprowadzić obowiązek powiadamiania:

- Powiatowych Urzędów Pracy (np. o niepodjęciu zatrudnienia przez cudzoziemca w terminie 30 dni od daty zarejestrowania oświadczenia lub przez zwrot takich oświadczeń, celem ich unieważnienia),
- Straży Granicznej (np. o niepodjęciu zatrudnienia przez cudzoziemca w terminie 30 dni od daty zarejestrowania oświadczenia lub braku możliwości zatrudnienia u danego

przedsiębiorcy celem odmowy wjazdu na terytorium RP, a także obowiązku informowania o jego rezygnacji z pracy).

Nowe zjawisko, jakie pojawiło się w województwie pomorskim, to posługiwanie się fałszywymi dokumentami (umowy, kontrakty) w celu uzyskania (wyłudzenia) zezwoleń na pracę cudzoziemców. W 2011r. odnotowano dwa takie przypadki. Jediną możliwością jest w takiej sytuacji złożenie zawiadomienia do Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, określonego w art. 270 § 1 ustawy Kodeks karny oraz właściwego Wojewody, który wydał zezwolenia na pracę. Niestety Prokuratura umarza takie postępowania z powodu braku możliwości ustalenia osoby dopuszczającej się czynu niedozwolonego.

Należy zauważyć, że na podstawie ww. wykazu uzyskanego od Wojewody w zakresie zezwoleń typu „C” i „D” zaplanowano kontrole w podmiotach w nim wskazanych, jednakże nie wszystkie doszły do skutku z uwagi na brak aktualnych adresów firm w nim wskazanych oraz brak kontaktu z pełnomocnikiem tychże firm.

Ponadto nadal zdarzają się przypadki braku możliwości przeprowadzenia kontroli pracy wykonywanej przez cudzoziemców u pracodawcy zagranicznego, z uwagi na brak osoby reprezentującej pracodawcę, umocowanej do podpisania protokołu z kontroli. Inspektorzy pracy mają problem z nawiązaniem kontraktu z pełnomocnikiem do reprezentowania danej firmy w Polsce. Osoby wskazywane we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę zwykle posiadają pełnomocnictwo jedynie do reprezentowania firmy w celu uzyskania wymaganych zezwoleń na pracę cudzoziemca. Należy zauważyć, że nawet wyznaczenie przedstawiciela ustawowego nie daje gwarancji na skuteczność działań inspekcji pracy, gdyż brak pewności, że osoba będąca reprezentantem firmy zagranicznej odpowiadałaby za popełnione wykroczenia, stwierdzone w wyniku kontroli. W związku z powyższym działania inspektorów pracy ograniczają się do podmiotu, na terenie którego wykonywana jest praca, co bywa niewystarczające dla wyegzekwowania przestrzegania przepisów w stosunku do cudzoziemców.

Należy podkreślić, iż współpraca z Wojewodą Pomorskim, jak i ze Strażą Graniczną umożliwia wymianę informacji oraz prowadzenie wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców, a także promowanie legalnych praktyk. Ponadto ścisła współpraca ze Strażą Graniczną umożliwia prowadzenie wspólnych kontroli, ustalanie zasad współpracy, a także bieżące informowanie o występujących nieprawidłowościach leżących w kompetencji organu, np. w zakresie informowania o nielegalnej działalności agencyjnej. W związku z propagowaniem legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, które zapoznaje pracodawców z ciężącymi na nich obowiązkami, zasadne jest prowadzenie dalszej prewencji w powyższym zakresie.

### **3. Kontrole legalności zatrudnienia, prawnej ochrony pracy i bhp przy tzw. „pracy sezonowej”**

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli zakłady, w których zgodnie z posiadanymi informacjami prowadzona jest działalność w ramach tzw. pracy sezonowej. W ramach omawianego tematu przeprowadzono 42 kontrole u 42 pracodawców na rzecz, których świadczyło pracę 450 osób, w tym w ramach stosunku pracy

zatrudnionych było łącznie 290 osób. W ramach umów cywilnoprawnych świadczyło prace 127 osób, natomiast w ramach samozatrudnienia 2 osoby. W kontrolowanych zakładach świadczyło pracę 6 cudzoziemców oraz 14 pracowników młodocianych.

Wszyscy skontrolowani przedsiębiorcy, oprócz jednego, należeli do sektora prywatnego. Trzydzieści trzy z kontrolowanych zakładów (sektor prywatny) zatrudniało do dziewięciu pracowników, siedem zakładów zatrudniało od dziesięciu do czterdziestu dziewięciu pracowników, jeden zakład zatrudniał powyżej pięćdziesięciu pracowników.

Kontrole dotyczyły zakładów, w których podstawową formą działalności według PKD są restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne, pięć kontroli dotyczyło według PKD obiektów noclegowych turystycznych i miejsc krótkotrwałego zakwaterowania, trzy kontrole dotyczyły hoteli i podobnych obiektów zakwaterowania. Pozostałe kontrole dotyczyły m.in.: zakładów zajmujących się przygotowaniem i podawaniem napojów, zakładów zajmujących się wytwarzaniem wyrobów mleczarskich, sprzedażą hurtową lub detaliczną, przygotowaniem żywności dla odbiorców zewnętrznych (catering) i pozostałą gastronomiczną działalnością usługową i sprzątnięciem obiektów.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy przy pracy sezonowej, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy i wypłat wynagrodzeń, ochrony pracy młodocianych, urlopów wypoczynkowych, legalności zatrudnienia oraz zagadnień bhp.

### **Stwierdzone nieprawidłowości**

W kontrolowanych zakładach stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości :

- w dwóch zakładach pracy - brak zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych,
- w trzech zakładach - brak instrukcji bhp dotyczącej obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,
- w dwóch zakładach - niewłaściwą ochronę przed porażeniem w instalacji elektrycznej i urządzeniach elektrycznych – przed dotykiem bezpośrednim,
- w dwóch zakładach - brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej w instalacjach i urządzeniach elektrycznych przed dotykiem bezpośrednim oraz w jednym zakładzie stwierdzono brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej w instalacjach i urządzeniach elektrycznych przed dotykiem pośrednim w dwóch zakładach - brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych,
- w sześciu zakładach - brak wstępnych profilaktycznych badań lekarskich, w jednym zakładzie stwierdzono brak okresowych profilaktycznych badań lekarskich u pracownika, natomiast nie stwierdzono nigdzie braku badań kontrolnych,
- w trzech zakładach pracy pracodawca nie poinformował pracowników o ryzyku zawodowym, które się wiąże z wykonywaną pracą,
- w trzech zakładach stwierdzono nieprawidłową ocenę ryzyka zawodowego, w żadnym zakładzie nie stwierdzono braku oceny ryzyka zawodowego,
- w jednym zakładzie pracy stwierdzono nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w dwóch zakładach pracy stwierdzono nieprawidłowości w treści świadectw pracy,
- w czterech zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące nieprowadzenia akt osobowych lub nieprawidłowego prowadzenia,
- w jednym zakładzie pracy stwierdzono nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, natomiast w dwóch zakładach stwierdzono nierzetelne jej prowadzenie,

- w pięciu zakładach pracy nie określono w dokumentach wewnątrzzakładowych systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- w jednym zakładzie pracy naruszono przepisy o porze nocnej,
- w jednym zakładzie pracy sporządzono nieprawidłowo umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- w jednym zakładzie pracy pracodawca nie zapewnił pracownikom młodocianym, których dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny, przerwy w pracy trwającej nieprzerwanie 30 minut,
- w jednym zakładzie pracy zaniżono pracownikowi młodocianemu wynagrodzenie,
- w jednym zakładzie stwierdzono niewypłacanie wynagrodzeń w terminie, w jednym zakładzie stwierdzono niewypłacenie wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych oraz niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za prace w porze nocnej,
- w jednym zakładzie pracy stwierdzono nieprawidłowo ustalony wymiar kolejnego urlopu wypoczynkowego oraz w jednym zakładzie stwierdzono nieprawidłowo dzielony urlop wypoczynkowy,
- w dwóch zakładach pracy stwierdzono nieterminowe zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego,
- w jednym zakładzie pracy stwierdzono nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

#### a) według pracodawców :

- brak dostatecznej wiedzy co do zasad prowadzenia ewidencji czasu pracy dla zatrudnionych pracowników,
- trudna sytuacja finansowa;
- dopuszczanie pracowników do pracy bez aktualnych profilaktycznych badań lekarskich wynikało z reguły z przeoczenia pracodawców;
- w ocenie pracodawców niektóre przepisy z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy są niedostosowane do możliwości i potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw,

#### b) według inspektorów pracy :

- nieznanomość obowiązujących przepisów przez pracodawców,
- lekceważenie lub niedostateczne zaangażowanie pracodawców w wypełnianie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy,
- niewłaściwa organizacja pracy,
- słaba kondycja finansowa wielu przedsiębiorców,
- małe doświadczenie pracodawców w zarządzaniu ludźmi,
- brak chęci ewidencjonowania rzeczywistego czasu pracy pracowników w związku z dążeniem do obniżenia kosztów pracy,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich oraz bez szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, wynikał często z niechęci pracodawców do ponoszenia wydatków w sytuacji, w której nie wiadomo czy pracownik będzie zatrudniony na dłuższy okres,
- zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę w celu zmniejszenia kosztów pracy.



## **Zastosowane środki prawne**

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 39 decyzji nakazowych. Skierowali również 12 wystąpień, zawierających 72 wniosków.

Decyzje wydane ustnie zostały wykonane w trakcie trwania kontroli.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli nałożyli jeden mandat kredytowany na kwotę 1000 złotych oraz trzy razy zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

## **Podsumowanie**

Reasumując wyniki ustaleń dokonanych w trakcie kontroli przez inspektorów pracy należy stwierdzić, że w kontrolowanych podmiotach często nie były przestrzegane przepisy prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli spotykali się z sytuacjami, że pracodawcy nie byli zorientowani w podstawowych obowiązkach ciążyących na nich w zakresie prawa pracy. Takie przypadki zdarzały się między innymi u pracodawców legitymujących się zaświadczeniami potwierdzającymi odbycie szkolenia z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców. U pracodawców uprzednio kontrolowanych odnotowywano mniejszą ilość uchybień niż u pracodawców kontrolowanych pierwszy raz.

Analiza okazanych dokumentów wykazała, że wielu kontrolowanych pracodawców nie wypełnia nawet podstawowych obowiązków wobec pracowników wynikających z obowiązujących przepisów prawa pracy. Duża ilość aktów prawnych oraz ich częste zmiany powodują, iż pracodawcy nie są w stanie na bieżąco się z nimi zapoznawać.

Pracodawcy nie zapewniają odpowiedniego stanu z dziedziny prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy z uwagi na brak środków finansowych niezbędnych do realizacji wszystkich obowiązków wynikających z wykonywanych przez nich zadań. Pracodawcy często nie posiadają osób zatrudnionych na stanowiskach kadrowców i pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bardzo często obowiązki pracownika kadr wykonują w ramach obowiązków biura rachunkowe, z którymi pracodawca ma zawartą umowę cywilnoprawną. Natomiast obowiązki z zakresu służby bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawcy zlecają specjalistom spoza zakładu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

Specjaliści wykonujący zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy u danego pracodawcy ograniczają się często do poddawania pracowników wymaganym szkoleniom z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy (często ograniczają się do wypisania zaświadczeń potwierdzających ukończenia danego szkolenia z dziedziny bhp) oraz do przeprowadzenia i opracowywania dokumentacji ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy występujących w przedsiębiorstwie.

## **Wnioski**

Biorąc pod uwagę wyniki dokonanych kontroli należy przyjąć, że wskazane jest prowadzenie dalszych kontroli w zakresie zatrudnienia przy wykonywaniu prac sezonowych.

Wskazane jest również prowadzenie kampanii informacyjnej dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz organizowanie dla nich bezpłatnych szkoleń w zakresie prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### **4. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**

W 2011r. inspektorzy pracy przeprowadzili 28 kontroli w agencjach zatrudnienia, przy czym kontrole zostały przeprowadzone w wyniku:

- rozpatrzenia skarg – 9,
- interwencji własnej urzędu w wyniku monitoringu ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach oraz realizacji planu kontroli agencji wytypowanych pod względem nieprawidłowości lub rodzaju świadczonych usług w oparciu o wytyczne do kontroli tematu – 13 kontroli,
- powiadomienia otrzymanego z innego organu – 4 kontrole,
- innych przypadków – 2 kontrole.

W trakcie kontroli prowadzonych w 2011r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku stwierdzono, że 5 przedsiębiorców świadczy usługi w zakresie agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

W 2011r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował 11 powiadomień do Marszałka Województwa Pomorskiego oraz 1 powiadomienie do Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował 1 pismo o stwierdzonych nieprawidłowościach bezpośrednio do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, w związku z tym, że kontrola była na wniosek tego organu.

W ramach nawiązanej współpracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przekazuje na bieżąco informacje o wszystkich prowadzonych postępowaniach, w tym będących wynikiem naszego powiadomienia. Natomiast w przypadku kierowania pisma do innego województwa Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku otrzymuje pismo informujące o sposobie załatwienia sprawy.

#### **Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości**

Zdaniem osób prowadzących agencje zatrudnienia i inspektorów pracy, przeprowadzających kontrole, obecnie przedsiębiorcy świadomie próbują wykorzystać luki prawne w zakresie nieprecyzyjnych zapisów dotyczących poszczególnych pojęć: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego oraz pracy tymczasowej i lawirują postanowieniami umów o współpracy w celu ominięcia obowiązków wynikających z obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa, szczególnie w kwestii wykonywania pracy tymczasowej. Należy zauważyć, iż nieprawidłowości w zakresie braku certyfikatu wystąpiły przede wszystkim w zakresie wykonywania pracy tymczasowej. Należy stwierdzić, iż jest to wynikiem nierozumienia istoty pracy tymczasowej, polegającej na udostępnianiu pracowników, a nie na wykonaniu usługi. Natomiast w zakresie poradnictwa zawodowego, zaczynają pojawiać się problemy interpretacyjne związane z nowymi praktykami, które trudno w sposób jednoznaczny zakwalifikować do jednej z form działalności agencyjnej.

W trakcie kontroli osoby prowadzące działalność agencyjną wyrażają opinię, że ustawowe wymagania w zakresie warunków lokalowych i kwalifikacji personelu są wygórowane, w stosunku do zakresu prowadzonej przez nich działalności.

W ocenie inspektorów pracy, kontrole nie wykazały faktycznej skali nieprawidłowości, a ewentualne niedociągnięcia są sposobem na obniżenie kosztów prowadzonej działalności oraz wynikiem poszukiwania nowych źródeł utrzymania przez osoby niekompetentne,

dlatego też na podstawie ww. wyników, nie można wysnuć twierdzenia, że problem nie występuje w rzeczywistości w podmiotach nieobjętych kontrolą inspekcji pracy.

Oczywistym jest fakt, że nadal pojęciem niejednoznacznym jest obowiązek posiadania wyposażenia w podstawowy sprzęt techniczny umożliwiający prowadzenie działalności agencji zatrudnienia. Celem uniknięcia sporów w tym przedmiocie, wskazane byłoby wprowadzenie precyzyjnych postanowień do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W trakcie przeprowadzonych kontroli stwierdzono między innymi:

- nieprawidłowości dotyczące umowy pomiędzy agencją pośrednictwa pracy i obywatelem polskim – w sprawie skierowania do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego, np. brak pisemnej umowy bądź umowa nieprawidłowo sporządzona,
- nieprawidłowości dotyczące umowy pomiędzy agencją pośrednictwa pracy i pracodawcą zagranicznym – w sprawie skierowania do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego, przykładowo brak pisemnej umowy bądź nieprawidłowo sporządzona umowa.

Zdaniem osób prowadzących agencje zatrudnienia, ustawowe wymagania we wskazanym zakresie utrudniają współpracę z kontrahentami zagranicznymi, którzy wolą mniej sformalizowaną formę współpracy i posługują się każdorazowo tzw. „specyfikacją stanowiska pracy.” Natomiast w odniesieniu do obywateli polskich do dnia 01.02.2009r. uważano, że nie ma potrzeby potwierdzania ustnych ustaleń, czy poczty elektronicznej w formie pisemnej umowy, jednakże po wprowadzeniu w katalog wykroczeń grzywny, nie niższej niż 4.000 zł., za niezawieranie z osobą kierowaną do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach pracy, podejście osób prowadzących agencję uległo w tym zakresie diametralnej zmianie. W związku z powyższym, również ilość nieprawidłowości w tym zakresie uległa zmniejszeniu.

Stwierdzono również:

- niedopełnienie przez agencję pośrednictwa pracy obowiązku poinformowania na piśmie osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą u pracodawców zagranicznych do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych.

Zdaniem osób prowadzących agencje zatrudnienia, zmiana postanowień ustawy w zakresie wprowadzenia ww. obowiązku poinformowania na piśmie spowodowała, że w działalność agencji wdarła się biurokracja. Natomiast w ocenie inspektora pracy, wprowadzenie zmian do ustawy we wskazanym przedmiocie dało pozytywny efekt i nie wzbudza już poprzednich sporów interpretacyjnych, dotyczących obowiązującego przepisu.

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 – w tym roku kalendarzowym stwierdzono jedno naruszenie w zakresie pobierania opłaty od osoby, która poszukiwała zatrudnienia, przy czym z uwagi na fakt, że jedna kontrola zakończyła się w momencie utracenia statusu przedsiębiorcy, Inspektor Pracy nie wydał środka prawnego w formie wystąpienia celem uregulowania nieprawidłowości. Natomiast skierowano wnioski o ukaranie w zakresie stwierdzonego naruszenia.

W 2011r. nie stwierdzono przypadku dyskryminacji przez agencję zatrudnienia osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Ujawniono natomiast:

- niedopełnienie obowiązku podawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru,
- niedopełnienie obowiązku oznaczenia ofert pracy ogłaszanych przez agencję pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”,
- nieprawidłowości w zakresie informowania marszałka województwa przez agencję zatrudnienia, w tym:
  - przedstawienie corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia po upływie wymaganego terminu,
  - niedopełnienie obowiązku poinformowania o każdej zmianie danych objętych wnioskiem o wpis do rejestru.

Zdaniem osób prowadzących agencje zatrudnienia oraz w ocenie inspektora pracy, powyższe uchybienia są wynikiem przeoczeń ze strony agencji zatrudnienia i braku umiejętności w przekazywaniu danych do Urzędu Wojewódzkiego drogą elektroniczną.

Analiza dokumentacji pokontrolnej pozwala na stwierdzenie, że przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to nadal w głównej mierze niefrasobliwość osób prowadzących agencje zatrudnienia, które przede wszystkim przestrzegają przepisów materialnych, które mają odzwierciedlenie w katalogu wykroczeń, a pozostałe lekceważą, traktując je jako potrzebne jedynie w przypadku kontroli inspekcji pracy czy Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Ponadto w 2011r. stwierdzono naruszenia w zakresie:

- nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osoby wykonującej inną pracę zarobkową,
- niedopełnienia obowiązku opłacenia składek na Fundusz Pracy,
- nieopłacenia składek na Fundusz Pracy w przewidzianym przepisami terminie.

Powyższe nieprawidłowości wynikają, przede wszystkim z braku środków finansowych na koncie firmy i opóźnieniach w regulowaniu należności za wykonane usługi przez kontrahentów.

### **Kontrole agencji pracy tymczasowej**

W 2011 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 14 kontroli u 14 pracodawców w ramach realizowanego tematu własnego OIP Gdańsk „Przestrzeganie przepisów prawa pracy wobec pracowników tymczasowych zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej oraz przez pracodawców użytkowników”.

Ogółem u kontrolowanych pracodawców zatrudnionych było 3188 osób, przy czym 1503 pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych i 3188 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym 706 kobiet, 0 cudzoziemców i 5 niepełnosprawnych. Nie zatrudniano pracowników młodocianych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawców skierowano 14 wystąpień zawierających 39 wniosków, przy czym na dzień dzisiejszy wykonano 12 wystąpień, zawierające 31 wniosków. W trakcie czynności kontrolnych wydano 4 decyzje ustne, w tym podlegające natychmiastowemu wykonaniu z art. 108 kpa – 2 decyzje i 1 decyzja zakazu wykonywania prac. Inspektorzy pracy skierowali 1 wniosek o ukaranie oraz nałożyli 3 mandaty na kwotę 5600 zł, które dotyczyły 10 wykroczeń. Ponadto zastosowano 2 środki wychowawcze.

Analiza dokumentacji z ww. kontroli wykazuje, że zarówno w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników występują nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

Zakresem kontroli objęto przestrzeganie przepisów o czasie pracy w stosunku do pracowników tymczasowych (czy pracownikom zapewniono odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz czy pracownikowi zapewniono dzień wolny za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy, itp.) oraz bezpieczeństwo i higienę pracy w kontrolowanym podmiocie. Analiza nieprawidłowości wykazuje, że powyższe założenie było zasadne, gdyż wystąpiły naruszenia z tego zakresu.

Należy zauważyć, iż konieczne jest prowadzenie kontroli u pracodawców użytkowników celem eliminowania różnic w danych, stanowiących podstawę naliczania i wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń. Takie kontrole odnoszą również skutek prewencyjny. Ponadto szkolenia prowadzone dla Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, uświadamiają osobom prowadzącym agencje pracy tymczasowej nie tylko ich obowiązki, ale i uprawnienia.

Należy również stwierdzić, iż nawiązana współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku powoduje, iż agencje pracy tymczasowej konsultują swoje działania szkoleniach omawiających tą tematykę.

#### **Działania o charakterze prewencyjnym w zakresie problematyki agencji zatrudnienia**

W dniu 21.03.2011r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku odbyło się szkolenie dla agencji zatrudnienia zrzeszonych w Związku Agentów i Przedstawicieli Żeglugowych w Gdyni (APMAR) na temat: „Zagadnienia z zakresu działalności regulowanej w świetle nowelizacji ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” oraz "Pośrednictwo pracy do pracy na statku oraz zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle projektu ustawy o pracy na morzu".

Ww. spotkanie otworzył Pan Michał Bruski - Wicedyrektor ds. Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. W spotkaniu wzięło również udział Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki. Prelegentami byli m.in. nadinspektorzy pracy: Tomasz Rutkowski i Bernard Dąbrowski oraz starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska.

W dniu 17 maja 2011r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie pracowników ww. urzędu z przedstawicielami Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w tym inspektorami pracy prowadzącymi czynności kontrolne w tym temacie oraz osobami zajmującymi się tą problematyką. W spotkaniu uczestniczył również Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy oraz Izabela Struczyńska Starszy Inspektor Pracy jako prelegent. Celem spotkania było przedstawienie analiz porównawczych z przeprowadzonych kontroli agencji pracy przez oba urzędy, omówienie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustalenie zasad współdziałania na 2011r.

W dniu 26.10.2011r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku odbyło się szkolenie w zakresie świadczenia usług przez agencje pośrednictwa pracy i agencje pracy tymczasowej dla pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy, w którym uczestniczyli Z-ca OIP Pan Zbigniew Długokęcki oraz starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska jako prelegent. W szkoleniu wzięły udział 24 osoby, reprezentujące ww. agencje oraz pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy wraz z Z-cą Dyrektora WUP.

W dniu 29 listopada 2011r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku zorganizował

kolejne bezpłatne szkolenie dla przedstawicieli agencji zatrudnienia w zakresie stosowania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz innych regulacji prawnych. W szkoleniu z ramienia inspekcji pracy uczestniczyli Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy Pan Zbigniew Długokęcki oraz starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska jako prelegent. Uczestnikami szkolenia było 17 osób reprezentujących agencje zatrudnienia oraz pracownicy WUP. Szkolenie miało na celu przybliżenie uczestnikom przepisów, które regulują działalność agencji zatrudnienia w celu wyeliminowania praktyk niezgodnych z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy np. dyskryminacyjnych przy rekrutacjach i zatrudnianiu pracowników. Jednym z głównych celów szkolenia było budowanie świadomości i wiedzy prawnej wśród przedstawicieli agencji zatrudnienia działających na pomorskim rynku pracy.

W związku z licznymi pytaniami o kolejne szkolenia z zakresu działalności agencji zatrudnienia Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku planuje w 2012 roku kolejne szkolenia.

W dniu 21.11.2011r. w OIP Gdańsku odbyło się szkolenie na temat: „Agencje zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem pracy tymczasowej”, w którym uczestniczyło 25 pracowników okręgu.

W dniu 06.12.2011r. w OIP Gdańsku odbyło się szkolenie na temat: „Zasady oddelegowania pracowników oraz legalność zatrudnienia cudzoziemców”, w którym uczestniczyło 23 pracowników okręgu.

### **Efekty uzyskane w wyniku kontroli**

W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawców skierowano 18 wystąpień zawierających 39 wniosków, przy czym na dzień dzisiejszy wykonano 14 wystąpień, zawierających 31 wniosków. Z uwagi na fakt przeprowadzania kontroli w miesiącach listopadzie i grudniu 2011r., ilość informacji o wykonaniu wniosków zawartych w wystąpieniach nie obrazuje rzeczywistej skuteczności działań podejmowanych przez Inspektorów Pracy.

Należy zauważyć, iż z omówionych powyżej naruszeń prawa wynika jednoznacznie, że w większości przypadków miały one charakter formalny i porządkowy, między innymi w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy, a których usunięcie nie wymagało nakładów finansowych i nie było pracochłonne. W związku z powyższym, zdaniem inspektora pracy, stosunkowo łatwo było je usunąć.

### **Podsumowanie i wnioski**

Zdaniem inspektora pracy, zmiany w przepisach mają pozytywne odzwierciedlenie w przeprowadzonych kontrolach, co potwierdza chociażby kwestia stwierdzonych naruszeń i brak sporów interpretacyjnych w części dotyczącej poprzednio nieprecyzyjnych postanowień ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

OIP Gdańsk we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy będzie podejmował dalsze działania, celem wyeliminowania nieprawidłowości w zakresie stwierdzonych uchybień.

Większość nieprawidłowości wynikała z nieznamomości przepisów lub wręcz przeoczenia, zaś stwierdzone naruszenia nie ograniczały znacząco uprawnień osób korzystających z usług tych agencji (poza jedną kontrolą dotyczącą pobierania nielegalnych opłat). W głównej mierze nieprawidłowości miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy. Niepokojącym zjawiskiem jest prowadzenie działalności agencyjnej bez certyfikatu.

Akcja informacyjna Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku (przekazywanie agencjom zatrudnienia wyciągu z obowiązujących przepisów oraz ulotek o zmianach w przepisach),

organizowanie wspólnych konferencji i szkoleń oraz działania kontrolne ww. organu i Państwowej Inspekcji Pracy pozwolą wyeliminować podobne nieprawidłowości w przyszłości.

Bezspornym efektem dokonanych zmian ustawowych jest prowadzenie kontroli przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, co zmusiło wprowadzenie ściślejszej współpracy pomiędzy naszymi organami, a tym samym ustalenie jednolitej polityki oraz wspólnej metodyki kontroli, co również wspomaga działania Państwowej Inspekcji Pracy w eliminowaniu naruszeń ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w temacie agencji zatrudnienia. Jedynym mankamentem jest utrata uprawnień ww. organu w zakresie regulowania kwestii dotyczących umów w zakresie pośrednictwa pracy, gdyż obecnie jest taka informacja o naruszeniach przekazywana do naszego organu celem przeprowadzenia kontroli i uregulowania sprawy zgodnie z naszą kompetencją.

Należy zauważyć, iż wskazywanie w zezwoleniach na pracę, nie tylko agencji zatrudnienia, ale również pracodawcy użytkownika, umożliwią skuteczniejszą kontrolę wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Ponadto należy stwierdzić, że dopracowania wymagają przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie definicji poradnictwa zawodowego czy pracy tymczasowej, co wykazały przedstawione powyżej przykłady przeprowadzonych w tematach kontroli. Oczywistym jest fakt, że nadal pojęciem niejednoznacznym jest obowiązek posiadania wyposażenia w podstawowy sprzęt techniczny umożliwiający prowadzenie działalności agencji zatrudnienia. Celem uniknięcia sporów w tym przedmiocie, wskazane byłoby wprowadzenie precyzyjnych postanowień do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, kontrole agencji zatrudnienia, które będą prowadzone w 2012 r. w ramach niniejszego tematu będą miały charakter systemowy, co oznacza przyjęcie jako priorytetu podejmowania działań kontrolnych ze względu na podejrzenie naruszenia obowiązujących przepisów lub znaczące nieprawidłowości stwierdzone w latach ubiegłych.

W związku z powyższym, koordynator tematu dotyczącego agencji zatrudnienia również został zobowiązany do dalszej bieżącej współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, między innymi celem ustalenia kręgu podmiotów do kontroli, chociażby poprzez określenie agencji zatrudnienia, które w informacji z działalności za 2011r. ujawniły :

- usługi pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, w szczególności kierujące osoby do pracy na terenie Holandii i agencje kierujące osoby do pracy na statkach u zagranicznych armatorów,
- pracę tymczasową, tzn. agencje, które kierują pracowników tymczasowych do pracy za granicą, w szczególności do holenderskich pracodawców użytkowników.

Ww. osobę zobligowano do dalszej współpracy ze wskazanym organem, celem promowania w trakcie prowadzonych szkoleń przestrzegania przez agencję obowiązujących przepisów prawa.

Ponadto monitorowane będą nadal środki masowego przekazu (internet, prasa, TV itd.) pod kątem wykrywania agencji działających bez wymaganych certyfikatów, zamieszczających kryteria dyskryminacyjne w ogłoszeniach lub naruszających inne zasady zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dotyczące w szczególności: oznaczania ofert, pobierania opłat, zawierania pisemnych umów w przypadku kierowania osób do pracy za granicą itd.).

## 5. Realizowanie zadań instytucji łącznikowej

Ogółem u kontrolowanych w roku 2011 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 10 kontroli u 7 pracodawców w ramach realizowanego tematu „Realizowanie zadań instytucji łącznikowej”. U kontrolowanych pracodawców zatrudnionych było 680 osób, przy czym na podstawie umów cywilnoprawnych 1 osoba, w ramach stosunku pracy 678 pracowników, w tym 127 kobiet oraz 29 cudzoziemców i 26 niepełnosprawnych. Natomiast nie zatrudniano pracowników młodocianych.

Współpraca w ramach instytucji łącznikowej odbyła się z następującymi krajami Unii Europejskiej z: Belgią i Szwecją.

W 2011r. w dwóch kontrolach wydano dwa środki prawne – wnioski w wystąpieniach zakwalifikowane w ramach tematu, gdyż wiązały się bezpośrednio z zagadnieniami przekazywanymi w ramach instytucji łącznikowej, tj. wniesiono o :

- wskazywanie w Porozumieniach zawieranych z pracownikami oddelegowanymi do pracy poza granicami kraju, miejsca rzeczywistego wykonywania pracy,
- niezwłoczne naliczenie i wypłacenie byłemu pracownikowi różnicy pomiędzy należnym a wypłaconym wynagrodzeniem za pracę za okres od 01.02. do 16.02.2010r.

### Działania o charakterze prewencyjnym, które podjęto w 2011r.

Z oficjalną wizytą 13 kwietnia 2011 r. przebywała w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku delegacja **norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy**, na czele z Ingrid Finboe Svendsen Generalnym Dyrektorem Urzędu. Wizyta była okazją do wymiany informacji na temat funkcjonowania polskiej i norweskiej inspekcji pracy, bliższego poznania obu partnerskich urzędów, określenia perspektyw wzajemnej współpracy. Szczegółowo omówiono działalność kontrolno-nadzorczą, realizację zadań inspekcji jako instytucji łącznikowej w myśl dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników, a także prewencję wypadków przy pracy i promocję najlepszych praktyk poprzez kampanie informacyjne, programy prewencyjne, prowadzone przez obydwie instytucje. Wskazano również różnice pomiędzy polskim a norweskim prawem pracy, m.in. odnoszące się do urlopów wypoczynkowych pracowników lub określenia minimalnego wynagrodzenia.

W godzinach popołudniowych delegacja norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy oraz przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy obejrzeli wybrane instalacje technologiczne na terenie Grupy Lotos S.A., w tym powstałe w ramach zrealizowanego „Programu 10 +”.

W dniu 13 października 2011r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kłajpedzie odbyło się spotkanie delegacji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku pod przewodnictwem Krzysztofa Lisowskiego - Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy, z reprezentacją Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kłajpedzie (**litewska inspekcja pracy**) pod przewodnictwem Arunasa Džiugasa - Okręgowego Inspektora Pracy. Celem spotkania była prezentacja zagadnień związanych z:

- formami działalności kontrolno - nadzorczej prowadzonej przez obydwie instytucje,
- regulacjami prawnymi dotyczącymi relacji pracodawca-pracownik w zakładach portowych,
- trybem i sposobem rozwiązywania problemów związanych z kontrolą i funkcjonowaniem agencji zatrudnienia.

Każdy prezentowany blok tematyczny podsumowywany był szeregiem pytań oraz bardzo ciekawą dyskusją, nierzadko wykraczającą poza ramy prezentowanego zagadnienia.



Podczas wizyty strona litewska zorganizowała wizytę w dwóch zakładach pracy AB "Klaipedos nafta" (port naftowy) oraz UAB "Mars Lietuva" (producent karmy dla zwierząt).

### **Podsumowanie i wnioski**

Podczas przeprowadzania kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców stwierdzono przypadki, że na terenie podmiotów kontrolowanych przebywali cudzoziemcy delegowani do wykonywania pracy na terytorium Polski, jednakże przez pracodawców zagranicznych z siedzibą w krajach nienależących do obszaru UE/EOG, co potwierdzają zarejestrowane kontrole w ramach tematu: „Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców”.

W trakcie czynności kontrolnych, inspektorzy pracy nadal borykają się z problemem zbyt małej znajomości przepisów prawa obcego, którego dotyczy oddelegowanie. W związku z powyższym, nie są w stanie w sposób jednoznaczny poinformować pracowników o ich prawach i uprawnieniach względem pracodawcy oraz stwierdzić, iż zostały naruszone postanowienia Dyrektywy nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Wprawdzie obecnie sytuacja uległa poprawie dzięki szkoleniom z tego zakresu, opracowywanym materiałom z GIP, udostępnionym opracowaniom w ramach EURES oraz w związku z udzielonymi odpowiedziami w ramach bieżącej współpracy instytucji łącznikowych.

Nie można zapominać również o ważnym aspekcie współpracy, a mianowicie realizowanej w formie bezpośredniej wymiany doświadczeń, dobrych praktyk i spotkań roboczych z inspekcjami państw członkowskich Unii Europejskiej. Poznanie struktur i form działania innych inspekcji, pozwala na uruchomienie procedur instytucji łącznikowej we właściwym zakresie oraz umożliwia skonfrontowanie doświadczeń własnych z rozwiązaniami organizacyjno - prawnymi obowiązującymi w Unii Europejskiej.

Należy zauważyć fakt, że nadal najistotniejszym problemem związanym z prowadzeniem kontroli, a właściwie z jej efektywnością, jest brak możliwości wydania środków prawnych w oparciu o postanowienia ww. Dyrektywy, co umożliwiłoby wyegzekwowanie należnych świadczeń od pracodawcy niespełniającego minimalnych wymagań.

Skutkiem tego jest procedura w ramach instytucji łącznikowej.

## VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

### 1. Informacje ogólne

W 2011 roku Okręgowy Inspektorat Pracy wzorem lat ubiegłych, szczególny nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- programy prewencyjno-informacyjne dla sektora budownictwa „Promocja standardów BHP”, mający na celu między innymi ograniczenie ilości wypadków przy pracy,
- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym, poprzez między innymi, wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych, seminaria szkolenia i konkursy – program, pt. „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”,
- prowadzenie (i popularyzację w mediach) programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno- prewencyjne: „Zdobądź Dyplom PIP”, program prewencyjny dotyczący „bezpieczeństwa pracy przy maszynach do obróbki plastycznej”, oraz „Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy”,
- popularyzację wśród pracodawców, partnerów społecznych wiedzy o przepisach z zakresu prawa pracy i zagrożeniach we współczesnym środowisku pracy, np. poprzez szkolenia w związku z Kampanią Prewencyjną „Poznaj swoje prawa w pracy” oraz Kampanią Prewencyjną „Czas pracy a wypadki drogowe”,
- program informacyjno-edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu nauczania tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez realizację programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”;
- uczestnictwo w naradach, spotkaniach i konferencjach poświęconych zagadnieniom ochrony pracy, organizowanych przez instytucje zewnętrzne i jednostki PIP, np. Konferencja pt. „Bezpieczne miejsca pracy – Upowszechnianie dobrych praktyk eliminujących nieprawidłowości i zagrożenia na budowach”, zorganizowana przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy czy Konferencja dotycząca poprawy bezpieczeństwa pracy i zapobiegania wypadkom na budowach, zorganizowana przez firmę SKANSKA.
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – np. na Targach Piekarstwa i Cukiernictwa BALPIEK, podczas Pomorskiego Dnia Małej Przedsiębiorczości,
- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, w formie artykułów i publikacji książkowych na stronach internetowych OIP i GIP,
- działalność szkoleniowa skierowana do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci. Najważniejsze z nich to konkursy:

- **„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy i Okręgowe Inspektoraty Pracy, promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach.
- **„Dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle”** – organizowany przez PIP, wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę i najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach rzemieślniczych,
- **„Buduj bezpiecznie”** – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy.
- **„Lodołamacze”** – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.
- **„Zagrożenia wypadkami w indywidualnym gospodarstwie rolnym”** – organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Pomorskim Kuratorium Oświaty, KRUS i Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (PODR), upowszechniający wśród dzieci i młodzieży szkół wiejskich działania profilaktyczne dotyczące zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych występujących w gospodarstwach rolnych.
- **„Bezpieczne gospodarstwo rolne”** – dla indywidualnych gospodarstw rolnych organizowany wspólnie z KRUS oraz dla gospodarstw wielkotowarowych organizowany wspólnie z Agencją Nieruchomości Rolnych, Oddział Terenowy w Gdańsku (ANR), których celem jest promocja zasad bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz życia w gospodarstwach rolnych.

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie, aktywnie uczestniczy jako organizator lub jako uczestnik (z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia) w imprezach wystawienniczych, takich jak:

- Targi Piekarnictwa i Cukiernictwa BALTPIEK,
- Pomorski Dzień Małej Przedsiębiorczości,
- Targi rolne w Starym Polu i Lubaniu,
- Targi Pracy w Gdańsku, Gdyni, Wejherowie, Pucku, Malborku i Bytowie,
- Ogólnopolskie Dni Kariery w Gdańsku i Gdyni,
- Targi Możliwości Osób Niepełnosprawnych,

organizowanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki i POPON, PODR, Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni, Ochotnicze Hufce Pracy itd.

Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było zawsze zasięgnąć porady prawnej lub technicznej oraz uzyskać publikacje wydane przez PIP. Szacujemy, że w czasie targów co najmniej kilkaset osób uzyskało porady z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.

## 2. Porady prawne i techniczne

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2011r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem 116.016 porad, w tym 1364 na piśmie. W porównaniu do roku 2010 zanotowano wzrost ogólnej liczby porad o 6%.

W roku 2011 udzielono 92.944 porad prawnych. W porównaniu do roku 2010, odnotowano wzrost liczby udzielanych porad prawnych o 12%. Zakres tematyczny udzielanych porad prawnych dotyczył prawnej ochrony pracy oraz ubezpieczeń społecznych. Porad dotyczących legalności zatrudnienia udzielono 4584.

W roku 2011 udzielono także ogółem 18488 porad technicznych. W porównaniu do roku 2010 zanotowano spadek o 14,7%.

Porady prawne są udzielane zarówno osobom zgłaszającym się osobiście do siedziby OIP w Gdańsku i Oddziałów oraz telefonicznie i pisemnie (zarówno za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz tradycyjnej). Różnorodność form udzielanych porad sprzyja upowszechnianiu zagadnień z zakresu prawa pracy, umożliwiając osobom zainteresowanym uzyskanie porady w najdogodniejszej formie. Zaznaczyć należy, że dużą popularnością cieszą się porady prawne udzielane drogą elektroniczną. Porady charakteryzujące się bezpłatnością i łatwym dostępem, udzielane zarówno przez pracowników merytorycznych, jak i przez inspektorów pracy, pozwalają na zapobieganie konfliktom z prawem. Poradnictwo PIP umożliwia, osobom zgłaszającym się po poradę, bieżące zapoznawanie się z aktualnymi przepisami prawa pracy oraz ich interpretacją. Porady prawne cieszą się dużym zainteresowaniem, które to wzrasta wraz ze zmieniającą się sytuacją panującą na rynku pracy oraz nieustannie zmieniającymi się przepisami.

W okresie sprawozdawczym odnotowano wzrost udzielonych porad w stosunku do roku poprzedniego. Niewątpliwie, tendencja ta wynika z wprowadzenia wielu zmian w przepisach prawa pracy w 2011 roku. Na wzrost ilości udzielonych porad prawnych miała także wpływ zwiększona liczba petentów zgłaszających się po poradę w zakresie rozwiązywania umów o pracę, najczęściej z przyczyn niedotyczących pracowników.

Niezmiennie część pytań kierowanych do OIP w Gdańsku dotyczyła zagadnień z zakresu ubezpieczeń społecznych, w szczególności nieodprowadzania przez pracodawców należnych składek na ubezpieczenia społeczne, wypłacania zasiłków chorobowych, macierzyńskich, opiekuńczych lub wypłacania ich w niższej wysokości. Zgłaszane problemy dotyczyły również nieprzekazywania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dokumentacji niezbędnej do nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, np. druku zwolnienia lekarskiego. Pracownicy niejednokrotnie w związku z powyższymi sprawami byli kierowani przez pracowników ZUS do Państwowej Inspekcji Pracy.

Wiedza Okręgowego Inspektoratu Pracy co do tego, jakie zagadnienia wzbudzają największą wątpliwość, pozwala na ich szersze propagowanie i promocję, w szczególności poprzez umieszczanie wyjaśnień i komentarzy na stronach internetowych PIP, organizowanie wszelkiego rodzaju akcji promocyjno-prewencyjnych oraz przygotowywanie odpowiednich materiałów informacyjno-promocyjnych.

### 3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2011 roku celem działalności prewencyjnej i promocyjnej było dotarcie do jak najszerszego kręgu środowisk, jak np. organizacje pracodawców, związki zawodowe, szkolnictwo, rolnicy, a w szczególności pracodawcy. Potrzeba podejmowania takich działań wynika z faktu braku możliwości nawiązania przez inspektorów pracy bezpośrednich kontaktów z wszystkimi pracodawcami, oraz zapotrzebowania niektórych grup pracodawców na szczegółową wiedzę z zakresu prawa pracy. Podstawą działań popularyzujących były specjalistyczne szkolenia skierowane do pracodawców organizowane w ramach kilku różnych programów prewencyjnych.

**Program prewencyjno - promocyjny „Promocja standardów BHP”** prowadzony w ramach Kampanii , „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia” będący jednym z działań podejmowanych przez PIP zakładających ograniczenie wypadków przy pracy. Celem kampanii było zapobieganie wypadkom w budownictwie, w szczególności wypadkom w grupie pracowników o krótkim stażu pracy w danym przedsiębiorstwie.

W ramach programu prewencyjno-promocyjnego w budownictwie, w 2011 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 47 szkoleń dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w których łącznie uczestniczyło 738 osób. Tematyka spotkań szkoleniowych dotyczyła głównie zasad zatrudniania pracowników zgodnie z prawem oraz ocenie ryzyka zawodowego w budownictwie.

Ważnym elementem programu była i jest współpraca z mediami realizowana poprzez:

- internetowe apele Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku do pracodawców i przedsiębiorców budowlanych oraz pracowników o zapewnienie bezpieczeństwa pracy na budowach,
- konferencje prasowe, np. konferencja inaugurująca nową edycję kampanii pod nazwą Bezpieczeństwo pracy w budownictwie-upadki, poślizgnięcia” realizowana pod hasłem „Szanuj życie! Bezpieczna praca na wysokości”.
- udział przedstawicieli OIP w programach telewizyjnych i audycjach radiowych poświęconych bezpieczeństwu pracy w budownictwie. Również podczas trwania kampanii „Czas pracy kierowców” w lokalnych mediach ukazywały się artykuły, spoty reklamowe oraz audycje dla kierowców w ramach w/w kampanii..

OIP Gdańsk, aktywnie włączył się w przygotowania miasta Gdańsk do EURO 2012. Oprócz nadzoru nad stadionem PGE ARENA, inspektorzy pracy biorą również czynny udział w kontrolach pozostałych inwestycji związanych z EURO 2012, m.in. na terenie Portu Lotniczego im. Lecha Wałęsy w Gdańsku.

**„Buduj bezpiecznie”** – Konkurs zorganizowany przez PIP, promujący pracodawców – wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy na prowadzonym placu budowy.

W 2011 r. laureatami zostali:

#### **I miejsce**

Przedsiębiorstwo budowlane „INPRO” S.A. za budowę „Kwartal Kamienic” w Gdańsku

#### **II miejsce**

TPS. Sp. z o.o. Sp. k. za budowę „Olivia Business Centre” w Gdańsku

**„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”**

W XVII edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 8 laureatów konkursu regionalnego.

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników Okręgowa Komisja Konkursowa przyznała:

**I miejsce**

DAAS Polska Sp. z oo. Sp.k. w Gdańsku

**II miejsce**

Przedszkole Niepubliczne „JEDYNECZKA” Anna Romaszek w Pruszczu Gdańskim

**III miejsce**

Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „APART” Grażyna Borecka w Słupsku

- w kategorii pracodawców zatrudniających od 51-250 pracowników przyznano:

**I miejsce**

Eaton Automotive Components Sp. z o.o. w Tczewie

**II miejsce**

"PAULA-TRANS" sp. j. Janina Gojdz & Sławomir Gojdz w Słupsku

**III miejsce**

Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „ELEGANT MAN” sp. j. w Słupsku

- w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników przyznano:

**I miejsce**

Grupa LOTOS S.A. w Gdańsku

**II miejsce**

SEKO S.A. w Chojnicach

Należy wspomnieć, że w edycji konkursu na szczeblu centralnym, członkowie kapituły przyznali nagrody firmom: Eaton Automotive Components Sp. z oo. w Tczewie oraz Grupie LOTOS S.A. w Gdańsku.

Regionalne podsumowanie konkursu odbyło się 4 listopada 2011 roku w Muzeum Historycznym Miasta Gdańska w Dworze Artusa i zgromadziło wielu znamienitych gości, w tym: Marszałka Województwa Pomorskiego, Członka Rady Ochrony Pracy Marka Nościusza, Tadeusza Adamejta dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, przewodniczących regionalnych central związkowych oraz organizacji pracodawców, a także dziennikarzy mediów regionalnych.

**Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”**

Program kierowany do małych i średnich przedsiębiorców (pracodawców zatrudniających do 20 pracowników). Uczestnictwo w programie daje możliwość:

- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp,
- uzyskania praktycznej porady od inspektora pracy,
- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego).

W 2011 roku 95 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branże: motoryzacyjną, usługi, handel, gastronomię, budowlaną itd.

### **Kampania informacyjno-promocyjna „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”**

Od lat inspektorzy pracy OIP Gdańsk prowadzą intensywne działania na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym. Cel ten realizujemy poprzez:

- wizytacje w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W 2011 r. pomorscy inspektorzy pracy wizytowali 186 gospodarstw rolników indywidualnych,
- szkolenia i prelekcje. W 2011 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 59 różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło 2164 osób, z tego 488 w ramach nieobozowej akcji letniej ZHP. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w 4 miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do 110 rolników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował 5 konkursów, do których przystąpiło 508 uczniów.
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2011”, konkursy fantowe organizowane na stoisku OIP Gdańsk podczas targów rolnych i dożynek.
- udział w targach rolnych i dożynkach, XVIII Żuławskie Tragi Rolne w Starym Polu, XX Pomorskie Targi Rolno-Przemysłowe w Lubaniu, XIV Kaszubska Jesień Rolnicza w Lubaniu.

Działania realizowane w rolnictwie indywidualnym w roku 2011 przyczyniają się do poprawy świadomości, a w konsekwencji do poprawy bezpieczeństwa w rolnictwie, świadczy o tym z roku na rok powiększająca się liczba osób zainteresowanych, a także rosnąca liczba konkursów, imprez, spotkań oraz szkoleń.

**Program Edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”** realizowany jest nieprzerwalnie od 2006r. Skierowany jest do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Ważnym elementem programu była możliwość skorzystania podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy.

W V edycji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” wzięło udział 38 szkół, kontynuowały przedsięwzięcie 22 szkoły z województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2010/2011 wzięło w nim udział 94 nauczycieli, w tym 36 kontynuowało zajęcia z lat poprzednich. W ramach programu odbyło się 572 jednostek lekcyjnych. Podobnie jak w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

Wzorem lat ubiegłych, Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował „Dni otwarte”, których najważniejszym punktem było spotkanie pracowników OIP Gdańsk z młodzieżą, na których omówiono wybrane, budzące największe zainteresowanie wśród młodzieży, zagadnienia prawa pracy. Przy organizacji tego przedsięwzięcia Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował z Wojewódzkim Urzędem Pracy, Komendą Ochotniczego Hufca Pracy w Gdańsku, które zorganizowały swoje stoiska wystawiennicze. Ratownicy medyczni z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Starogardzie Gdańskim przeprowadzili pokaz technik udzielania pierwszej pomocy ofiarom wypadków.

Wielu nauczycieli zgłaszających chęć realizacji programu, podkreśla potrzebę poszerzania i usystematyzowania wiadomości z zakresu prawa pracy wśród uczniów, gdyż zagadnienia te stanowią jeden z elementów egzaminu zawodowego, a także przyczyniają się do bardziej świadomego wejścia na rynek pracy.

### **Program prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy”**

W ramach powyższego programu prewencyjnego Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 3 spotkania dla przedsiębiorców, pracowników zajmujących się bhp w zakładzie, członków zespołów przygotowujących dokumentację oceny ryzyka oraz członków zespołów powypadkowych.

Szkolenia dla pracodawców odbyły się w lipcu oraz wrześniu 2011 roku. Wzięły w nim udział 144 osoby.

Tematyka spotkań szkoleniowych dotyczyła głównie wypadków przy pracy w kontekście zagrożeń czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi występującymi w środowisku, a także zasad i metod oceny ryzyka zawodowego, dzięki którym uczestnicy biorący udział w programie będą mogli ocenić skalę problemów i zagrożeń występujących zakładach.

### **Kampania „Poznaj swoje prawa w pracy”.**

W ramach powyższej kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 3 szkolenia dla uczniów i studentów pomorskich szkół i uczelni.

Szkolenia odbyły się w październiku oraz grudniu 2011 roku. Wzięło w nim udział 144 uczniów i 112 studentów..

Tematyka szkoleń dotyczyła głównie praw i obowiązków w pracy, zasad zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, pracy tymczasowej i sezonowej przyszłych pracowników. Zostali oni zapoznani z różnicami pomiędzy umowami cywilno-prawnymi a umową o pracę oraz zagadnieniami związanymi z czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę a także wymiarem urlopu.

## **4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych**

W 2011 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 38 szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 1782 słuchaczy. Dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy przeprowadzono 21 szkoleń, w których wzięło udział łącznie 749 słuchaczy. Dla społecznych inspektorów pracy przeprowadzono 10 szkoleń, w których uczestniczyło 273 zakładowych i wydziałowych SIP. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Rada OPZZ Województwa Pomorskiego, Okręg Pomorski Związku Zawodowego „Budowlani”, ZNP Oddział w Gdańsku.

Dla organizacji pracodawców w roku 2011 zorganizowano 5 szkoleń, w których wzięło udział 262 słuchaczy.

Organizacjami, które stale współpracują z OIP w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechniania prawa pracy są również m.in.: Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2011 dla powyższych organizacji przeprowadzono 8 szkoleń, w których wzięło udział 334 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy, Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy.



## 5. Kontrole z inicjatywy związków zawodowych

W roku 2011 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 89 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2010 uległa zwiększeniu o 11 skarg.

W porównaniu z rokiem 2010 roku znacznie wzrosła liczba skarg dotyczących wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. W roku 2010 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 32, natomiast w roku 2011 odnotowano ich 42. Jak stwierdzono podczas kontroli w większości przypadków przyczyną niewypłacenia lub też nieterminowego wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych była trudna sytuacja finansowa zakładów pracy związana z kryzysem panującym w poszczególnych branżach działalności. Również w kryzysie i trudnej sytuacji finansowej zakładów pracy można upatrywać przyczyny wzrostu liczby skarg dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W roku 2011 odnotowano ich 5, gdzie w roku 2010 wpłynęła 1 skarga związków zawodowych dotycząca tej tematyki. W związku z trudną sytuacją ekonomiczną zakłady pracy w wielu przypadkach podjęły próby zmian lub zawieszenia stosowania zakładowych układów zbiorowych pracy obowiązujących w przedsiębiorstwach. Stąd też wzrost ilości skarg związkowych dotyczących tej tematyki z 4 w roku 2010 do 7 w roku 2011.

Niepokoić może wzrost ilości skarg dotyczących warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacje energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. W roku 2010 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 28, natomiast w roku 2011 odnotowano ich 35. Wzrostu ilości skarg w tym zakresie można upatrywać m.in. w sprawniejszym działaniu Społecznej Inspekcji Pracy działającej w kontrolowanych zakładach, dla której w roku 2011 przez PIP OIP w Gdańsku były organizowane cykliczne szkolenia, mające na celu podniesienie wiedzy i skuteczności działania Społecznych Inspektorów Pracy.

Należy również zwrócić uwagę na wzrost liczby skarg dotyczących mobbingu lub dyskryminacji z 4 w roku 2010 do 7 w roku 2011. Zwiększenie liczby skarg dotyczącej tej tematyki należy upatrywać we wzroście świadomości i wiedzy przedstawicieli związków zawodowych w tym temacie, którą uzyskali m.in. podczas cykli szkoleń zorganizowanych w roku 2011 przez przedstawicieli PIP OIP w Gdańsku dla central związkowych. Na podobnym poziomie co w roku 2010 utrzymuje się liczba skarg dotyczących stosunku pracy, czasu pracy, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zmalała ilość skarg dotycząca przestrzegania przepisów dotyczących urlopów pracowniczych oraz rad pracowniczych.

Reasumując dane ujęte w niniejszej informacji należy stwierdzić, że aż 56 skarg (62,9%) złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektorów 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 2011 roku zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku 13 sporów zbiorowych. Żaden pracodawca nie był objęty więcej niż jednym sporem zbiorowym.

Ww. spory zbiorowe zawierały 17 żądań, które dotyczyły:

- warunków pracy – 4,
- warunków płacy – 12,
- innych spraw nie objętych definicją sporu zbiorowego – 1 (żądanie odstąpienia od procesu połączenia dwóch spółek).

W 2 przypadkach zgłoszenia sporu zbiorowego do OIP w Gdańsku podmioty zgłaszające nie wskazały ani rodzaju ani liczby żądań.

Podpisaniem porozumienia zakończyło się 5 zgłoszonych sporów zbiorowych, w tym 1 porozumienie prowadzone przy udziale mediatora.

Przedmiotem żądań wysuwanych przez organizacje związkowe były przede wszystkim sprawy płacowe, w nieznacznym stopniu zgłaszane były postulaty dotyczące warunków pracy, natomiast w zakresie praw i wolności związkowych oraz świadczeń socjalnych nie wysunięto żadnych żądań. Odnośnie żądań związanych z wynagrodzeniami domagano się od pracodawców podwyżek płac lub ich waloryzacji i wyrównania dysproporcji płacowych pracowników. Tylko w 3 przypadkach wysunięto postulaty zmierzające do wprowadzenia nowych świadczeń płacowych tj. dodatku stażowego i dodatku zmianowego, premii regulaminowej w wysokości jednakowej dla wszystkich pracowników w kwocie 1000 zł, premii uznaniowej.

Analiza pism informujących o zakończeniu sporu zbiorowego nie pozwala na dokonanie kompleksowej oceny w zakresie ustaleń zawartych w wyniku zakończenia sporu zbiorowego. Tylko w jednym przypadku strony dołączyły kopię protokołu kończącego spór a z jego treści wynika, iż pracownikom zagwarantowano podwyżkę wynagrodzenia w kwocie 170 zł dla każdego pracownika, natomiast w pozostałym zakresie czyli od żądania premii 1000 zł dla każdego zatrudnionego strona związkowa odstąpiła.

Z przedstawionych powyżej danych wynika, iż w roku 2011 r. połowa zgłoszonych sporów zakończyła się podpisaniem porozumienia, a w jednym przypadku związki zawodowe odstąpiły od wysuwanych przez siebie żądań.

## 7. Społeczna Inspekcja Pracy

W roku 2011 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 57 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców działa ogółem 97 Społecznych Inspektorów Pracy, w tym 57 zakładowych SIP oraz 40 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy 32 należało do NSZZ „Solidarność”, 12 do OPZZ, 2 do Forum Związków Zawodowych, 4 do innych związków zawodowych, 7 Społecznych Inspektorów Pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 27 przypadkach (na 57 – 47,4%) nie opracowano planu pracy zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Opracowane plany pracy Społecznych Inspektorów Pracy w 29 przypadkach (na 57 – 50,9%) nie zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe.

W 4 przypadkach (na 57 – 7%) 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 107 zaleceń (wykonanych 98 – 91,6%) oraz 216 uwag (wykonanych 216 – 100%). Należy zwrócić uwagę na dużą ilość zaleceń i uwag Społecznych Inspektorów Pracy zrealizowanych przez pracodawców. Powyższa statystyka nie odzwierciedla stanu faktycznego, gdyż niejednokrotnie uwagi Społecznych Inspektorów Pracy do pracodawców są zgłaszane ustnie i realizowane bez pisemnego wpisu w księdze zaleceń i uwag. Powyższe dane ukazują, jak ważnym partnerem społecznym w bieżącej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Z danych statystycznych wynika, że 88 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że inspektorzy pracy w charakterze wykładowców brali udział w szkoleniach dla SIP organizowanych m.in. przez Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Radę Województwa Pomorskiego OPZZ oraz Zarząd Wojewódzki Związku Zawodowego „Budowlani”.

Na uwagę zasługuje również stała współpraca pomiędzy działem porad prawnych OIP w Gdańsku a partnerami społecznymi, w tym Społecznymi Inspektorami Pracy. W większości przypadków zapytania prawne kierowanych do OIP Gdańsk dotyczyły statusu prawnego Społecznego Inspektora Pracy, trybu wykonywania przez pracodawcę zaleceń i uwag SIP oraz ochrony zatrudnienia Społecznych Inspektorów pracy.

## **8. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy**

Na dzień 31 grudnia 2011r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było 442 układów obowiązujących i stosowanych.

Liczba wpływających w 2011 r. wniosków o rejestrację utrzymała się na poziomie roku ubiegłego. Struktura rodzajowa wniosków nie uległa zmianie; największy odsetek stanowią nadal wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych oraz wnioski o wpis informacji. W przypadku wniosków dotyczących zarejestrowania układów zbiorowych pracy tylko w 2 wypadku wnioski dotyczyły nowego pracodawcy, którzy dotychczas nie był objęty zuzp. Liczba porozumień o zawieszeniu stosowania postanowień układu zbiorowego pracy utrzymuje się na dotychczasowym poziomie roku i dotyczą one w głównej mierze zawieszenia funduszu świadczeń socjalnych.

W treści układów i protokołów dodatkowych z 2011r. w znacznym zakresie wprowadzane są regulacje przewidziane dla materii regulaminu pracy, a zatem zapisy dotyczące organizacji pracy, warunków przebywania na terenie pracy, sposobu potwierdzania

obecności i przeprowadzania badań na obecność alkoholu lub środków odurzających w organizmie.

W 2011r., podobnie jak w latach ubiegłych nie odnotowano wniosku o wpis do rejestru porozumienia o stosowaniu zuzp, co oznacza, że forma ta nie spełnia oczekiwań stron uprawnionych do zawarcia układu i na stałe ugruntowała się tendencja samodzielnego opracowywania układu przez strony uprawnione, z uwzględnieniem specyfiki danego podmiotu.

Oceniając funkcjonowanie zakładowych układów zbiorowych pracy należy stwierdzić, że utrzymuje się praktyka zawierania układów jako podstawowego i często jedynego aktu wewnątrzzakładowego - o niezbyt rozbudowanej treści, zawierających przede wszystkim postanowienia dotyczące składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą wraz z zasadami ich nabywania oraz zawierających materie zastrzeżone dla regulaminów pracy. Widoczne jest nadal dążenie pracodawców do eliminowania z treści istniejących układów zbiorowych pracy licznych składników wynagrodzenia i włączanie ich do wynagrodzeń zasadniczych lub tworzenie z tych środków funduszy nagród.

W 2011 r. zmieniane były również tabele wynagrodzeń, jednakże w porównaniu z latami ubiegłymi w nieco mniejszym stopniu, zarówno jeżeli chodzi o skalę tych zmian jak i wysokość dokonywanych podwyżek.

Nadal utrzymuje się problem, sygnalizowany przez pracodawców, w odniesieniu do związków zawodowych polegający na braku dokumentacji związanej z formalnym trybem rozwiązania się organizacji związkowych.

W okresie sprawozdawczym nasiliły się wątpliwości interpretacyjne związane ze stosowaniem ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych na tle dopuszczalności zastosowania częściowego wypowiedzenia układu. W ocenie organizacji związkowych przyjęcie stanowiska uznającego, że dopuszczalne jest wyłącznie wypowiedzenie układu w całości powoduje ograniczenie możliwości działania związków zawodowych pragnących prowadzić spór zbiorowy bez konieczności wypowiedzenia układu w całości.

Daje się zauważyć również całkowita nieznajomość przepisów prawa układowego, szczególnie w sytuacji rozwiązania się wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu, jak również problemy związane z włączaniem do treści układów, umów społecznych, pakietów socjalnych i innych porozumień i późniejszą ich interpretacją, dotyczącą również zakresu obowiązywania.

## **9. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci**

W roku 2011 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 9 wniosków o wydanie decyzji zezwalającej na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko. We wszystkich przypadkach wnioski pochodziły od podmiotów prowadzących działalność artystyczno-kulturalną.

W roku 2011 wydano 10 decyzji zezwalających na wykonywanie pracy lub zajęć zarobkowych (jedna decyzja dotyczyła wniosku z 2010r.). Pozwolenia dotyczyły wykonywania pracy statystów w przedstawieniach teatralnych.

W roku 2011 nie nastąpiła odmowa wydania decyzji, nie odnotowano również 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 jest laboratorium.

Laboratorium jest wyposażone w sprzęt pomiarowy i aparaturę badawczą, której jakość spełnia wymagania obowiązujących norm i w ilości wystarczającej do terminowej realizacji zleczanych przez Inspektorów Pracy zadań. W Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2011r. zatrudnionych było 5 pracowników.

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonuje:

- a) pomiary hałasu,
- b) pomiary natężenia oświetlenia elektrycznego,
- c) pomiary mikroklimatu w zakresie oznaczania wskaźników: WBGT dla środowisk gorących, PPV, PPD dla środowisk umiarkowanych, IREQ i WCI dla środowisk zimnych,
- d) pomiary stężeń pyłów i pobieranie próbek powietrza do oznaczeń pyłu,
- e) pobieranie próbek powietrza do oznaczeń substancji szkodliwych,
- f) oznaczania metodą chromatografii gazowej lotnych związków organicznych,
- g) oznaczanie metali w próbkach pyłów,
- h) warunków klimatycznych,
- i) pomiary wentylacji.

Laboratorium wykonuje pomiary według znormalizowanych i uznanych metod badawczych, prowadzi udokumentowaną kontrolę jakości wykonywanych pomiarów i badań.

Do podstawowych zadań Sekcji Badań Środowiska Pracy, OIP Gdańsk w okresie sprawozdawczym należało wykonywanie pomiarów/badań w środowisku pracy zleczanych przez inspektorów pracy oraz przygotowanie laboratorium do auditu w nadzorze.

### Pomiary czynników szkodliwych

W 2011r. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonywało pomiary: natężenia oświetlenia elektrycznego, hałasu, zapylenia, mikroklimatu, warunków klimatycznych, wentylacji, wydatku energetycznego oraz czynników chemicznych: lotnych związków organicznych. Zestawienie ilości wykonanych pomiarów/badań zleczonych w 2011r przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku i inne Okręgowe Inspektoraty Pracy przedstawiają odpowiednio tabela 1 i tabela 2.

Tabela 1

Lp	Nazwa czynnika szkodliwego	Ilość zakładów pracy	Ilość stanowisk pracy	Ilość pomiarów jednostkowych
1	Hałas	12	87	1972
2	Chemia	2	5	5
3	Oświetlenie	5	127	702
4	Pyły	5	15	29
5	Mikroklimat	2	6	320
6	Wydatek energetyczny	3	6	70
7	Warunki klimatyczne	35	147	1310
8	Wentylacja	1	1	4
<b>RAZEM</b>		<b>50</b> (zakłady liczone 1 raz)	<b>394</b>	<b>4412</b>

Zestawienie ilości wykonanych pomiarów/badań zleconych przez inne Okręgowe Inspektoraty Pracy przedstawia tabela 2.

Tabela 2

Lp.	Okręgowy Inspektorat Pracy	Nazwa czynnika szkodliwego	Ilość zakładów pracy	Ilość stanowisk pracy	Ilość pomiarów jednostkowych
1	2	3	4	5	6
1	OIP Białystok (1 zakład)	zapylenie	1	2	12
2	OIP Kraków (1 zakład)	chemia	1	2	10
		oświetlenie	1	7	67
3	OIP Warszawa (1zakład)	hałas	1	3	75
<b>RAZEM</b>			<b>3</b> (zakłady liczone 1 raz)	<b>14</b>	<b>164</b>

Tabela 3 przedstawia procentowy udział przekroczeń normatywów higienicznych.

Tabela 3

Lp.	Nazwa czynnika szkodliwego	Ilość stanowisk pracy	Ilość stanowisk pracy, na których stwierdzono przekroczenie normatywów	Procentowy udział przekroczeń
1	2	3	4	5
1	Hałas	87	58	67
2	Chemia	5	-	-
3	Oświetlenie	127	31	24
4	Pyły	15	2	13
5	Mikroklimat	6	2	33
6	Wydatek energetyczny	6	2	33

### Analiza wyników

Przekroczenia normatywów higienicznych (NDN) hałasu występowały głównie w zakładach zajmujących się obróbką drewna i stanowiły ok. 90% wszystkich przekroczeń hałasu.

Niedoświetlenie stanowisk pracy stwierdzono głównie na stanowiskach biurowych i w zakładach zajmujących się obróbką drewna i stanowiły łącznie ok. 64% wszystkich niedoświetlonych stanowisk pracy.

### Szkolenia

W 2011r pracownicy laboratorium brali udział w 11 szkoleniach zewnętrznych i sympozjach oraz w 4 szkoleniach wewnętrznych. Udział w szkoleniach zewnętrznych jak i wewnętrznych związany był z rozszerzeniem uprawnień pracowników laboratorium do wykonywania pomiarów i badań oraz z wdrażaniem nowych metod pomiarowych/badawczych i dostosowaniem laboratorium do zmieniających się wymagań Polskiego Centrum Akredytacji zarówno w zakresie systemu zarządzania, jak i w zakresie działań technicznych laboratorium.

**Akredytacja**

Zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005 laboratorium ma obowiązek doskonalić system zarządzania i oceniać skuteczność systemu zarządzania. Podejmowane działania, tj. np. szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, dostosowywanie dokumentów systemu zarządzania do stanu faktycznego, przeprowadzenie auditów wewnętrznych, opracowywanie nowych dokumentów wynikających ze zmieniających się wymagań jednostki akredytującej, wdrażanie nowych metod badawczych i ich oceny (walidacji), udział w badaniach międzylaboratoryjnych, miały na celu doskonalenie systemu zarządzania. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2011r. uzyskało akredytację Nr AB 1182 przyznaną przez Polskie Centrum Akredytacji, w zakresie badań środowiska pracy.

## **IX. WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY**

### **1. Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP**

W 2011 roku współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP z terenu województwa pomorskiego polegała na wymianie informacji o działalności Okręgowego Inspektoratu pracy w Gdańsku, o stwierdzonych nieprawidłowościach w czasie kontroli, przeprowadzonych na wniosek parlamentarzystów i zagrożeniach występujących w zakładach pracy.

W 2011 roku Pan Poseł Zbigniew Konwiński interweniował do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w sprawie z zakresu prawa pracy, w tym warunków pracy. Pan Poseł został poinformowany o wynikach działań inspektora pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracował również z Posłami na Sejm RP Janem Kulasem, Jerzym Budnikiem, Senatoren RP Kazimierzem Klejną, którzy byli obecni na wielu uroczystościach związanych z działalnością prewencyjno-promocyjną Okręgu. Przykładem współpracy może być udział Nadinspektora pracy Romana Giedrojcia – Kierownika Oddziału PIP w Słupsku, na zaproszenie przewodniczącego Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Gdańsku, Senatora Kazimierza Klejną w wyjazdowym posiedzeniu w dniu 10.06.2011r. Posiedzenie to zostało poświęcone między innymi sytuacji na rynku pracy w województwie pomorskim. Podczas dyskusji zwrócono uwagę na problemy związane z zatrudnianiem osób w oparciu o umowy cywilnoprawne, w tym umowy zlecenia bądź umowy o dzieło, a także przymuszanie pracowników przez pracodawców do rezygnowania z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i zakładania działalności gospodarczej.

Współpraca była realizowana także poprzez robocze kontakty Okręgowego Inspektora Pracy z Posłami na Sejm RP oraz udział parlamentarzystów w uroczystościach, spotkaniach z udziałem przedstawicieli OIP Gdańsk. Jako przykład można podać:

- W czerwcu 2011r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki uczestniczył w uroczystości "zawieszenia wiechy" na budowanym nowym terminalu pasażerskim w Porcie Lotniczym Gdańsk Sp. z oo. im. L. Wałęsy. W uroczystości wzięło udział wielu znamienitych gości, w tym: Minister Sportu, Wojewoda Pomorski, Marszałek Województwa Pomorskiego, Pomorski Komendant Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej, przedstawiciele Parlamentu, Straży Granicznej, służb celnych, firm wykonawczych, prezydenci miast Gdańska i Sopotu oraz wiceprezydent Gdyni. Miejsce uroczystości, przed jej rozpoczęciem, odwiedził Premier Rządu RP Donald Tusk.

- W dniu 14 maja 2011r. w Centrum Edukacji i Promocji Regionu w Szymbarku odbyła się impreza integracyjna pt.: „Majówka Pomorskich Przedsiębiorców”, której organizatorami byli: "Pracodawcy Pomorza" (organizacja pracodawców), CEPR w Szymbarku i Lokalna Organizacja Turystyczna „Szczyt Wieżyca”. W spotkaniu wzięło udział wielu zaproszonych gości, w tym m.in.: Wojewoda Pomorski – Roman Zaborowski, Poseł na Sejm Jan Kulas, Senator Edmund Wittbrodt, Okręgowy Inspektor Pracy – Mieczysław Szczepański i jego Zastępca - Zbigniew Długokęcki oraz przedstawiciele środowisk lokalnych i władz samorządowych. Spotkanie prowadzili: Prezes Zarządu Pracodawców Pomorza Zbigniew Canowiecki oraz Daniel Czapiewski z Centrum Edukacji i Promocji Regionu w Szymbarku. Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał pismo z podziękowaniem ustępującemu dyrektorowi Janowi Kłapkowskiemu – za jego wieloletnią



działalność w Gdańskim Związku Pracodawców na rzecz poprawy warunków pracy w zakładach regionu pomorskiego.

Spotkanie było doskonałym forum do wymiany doświadczeń pomiędzy jego uczestnikami.

Ponadto należy zaznaczyć, że Okręgowy Inspektor Pracy i jego Zastępcy utrzymywali robocze kontakty z przedstawicielem Rady Ochrony Pracy Panem Markiem Nościszem. Współpraca realizowana była poprzez spotkania oraz udział Kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w konferencjach i szkoleniach, organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, w których uczestniczył także Pan M.Nościsz.

## **2. Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego**

### **Współpraca z organami administracji rządowej**

Ważną rolę w utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjno - szkoleniowe. W zakresie działalności kontrolno-nadzorczej OIP Gdańsk współpraca wiązała się z przeprowadzeniem kontroli na wniosek Wojewody lub podległych mu jednostek, a także poinformowaniem przez inspektorów pracy o wynikach kontroli prowadzonych samodzielnie. Realizowana była również współpraca Okręgowego Inspektora Pracy z **Wojewodą Pomorskim** przy realizacji tematu w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Wojewodzie Pomorskiemu roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2010 roku.

Należy zaznaczyć, iż **Kuratorium Oświaty** w Gdańsku corocznie włącza się czynnie w organizację Programu Prewencyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” oraz Wojewódzki Konkurs Plastyczny „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”.

W lipcu 2011r. w **Urzędzie Wojewódzkim** w Gdańsku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański oraz nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz uczestniczyli w spotkaniu, zorganizowanym przez Wojewodę Pomorskiego na prośbę Konsula Generalnego Ukrainy w Gdańsku Wołodymyra Dubczaka. W spotkaniu uczestniczył przedstawiciel Straży Granicznej. Na spotkaniu omówiono przypadki nielegalnego zatrudniania obywateli Ukrainy przez polskich przedsiębiorców i pracodawców. W efekcie rozmów z konsulem, wytypowano zakłady do kontroli, które zostaną przeprowadzone w porozumieniu ze Strażą Graniczną.

W lutym 2011r. na zaproszenie Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego - Elżbiety Charytoniuk, Zbigniew Długokęcki Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku wziął udział w uroczystości wręczenia pracownikom Państwowej Inspekcji Sanitarnej medali za długoletnią służbę oraz honorowych odznak za zasługi dla ochrony zdrowia. Na uroczystości byli również obecni m.in. Wicewojewoda Pomorski Michał Owczarczak, Dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy Jacek Parszuto, Pomorski Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny wraz ze swoim Zastępcą, Powiatowi Państwowi

Inspektorzy Sanitarni i inni pracownicy Państwowego Inspektoratu Sanitarnego z terenu województwa pomorskiego.

### **Współpraca z organami samorządu terytorialnego**

Od wielu lat prowadzona jest także bliska współpraca z samorządem terytorialnym związana z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał **Marszałkowi Województwa Pomorskiego** roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2010 roku. Ponadto Marszałek Województwa Pomorskiego w 2011r. objął patronatem edycję konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, która odbyła się w Muzeum Historycznym Miasta Gdańska - Dworze Artusa, w związku z podsumowaniem działalności prewencyjno-promocyjnej 2011 roku.

- W roku sprawozdawczym 2011 Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził ścisłą współpracę z **Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku**. Efektem tej współpracy były spotkania kierownictwa obu urzędów. W czasie spotkań omówiono dotychczasową współpracę między OIP a WUP oraz wytyczono nowe kierunki dalszej współpracy. Ponadto, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy przekazał Dyrekcji WUP sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz analizę porównawczą wyników kontroli agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego.

Wspomnieć należy o udziale już po raz trzeci przedstawicieli OIP Gdańsk . w „Pomorskim Dniu Małej Przedsiębiorczości” w dniu 14 kwietnia 2011r.. W wydarzeniu udział wzięły zaproszone urzędy i instytucje między innymi: Urząd Pracy, Urząd Miejski, Urząd Statystyczny, Urząd Skarbowy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Okręgowy Inspektorat Pracy, Powiatowa Stacja Sanitarno – Epidemiologiczna, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego, Stowarzyszenie Innowacji Gospodarczych i Przedsiębiorczości, Pomorska Izba Przemysłowo – Handlowa.

- Na zaproszenie Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku uczestniczył w Międzynarodowych Targach Pracy oraz Europejskim Dniu Pracy. Targi odbywały się w dniach 29 - 30 kwietnia 2011r. Wydarzenia występujące pod wspólną nazwą „Europejskie Dni Pracy i Informacji” były organizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku - Europejskie Służby Zatrudnienia EURES we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Malborku. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wystawił punkt informacyjny, w którym można było zasięgnąć porady prawnej udzielanej przez inspektorów pracy. Pierwszego dnia, podczas Międzynarodowych Targów Pracy, doradcy EURES z krajów Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego, pracodawcy zagraniczni oraz krajowi pracodawcy współpracujący z PUP w Malborku zaprezentowali aktualne oferty pracy.

Drugiego dnia, podczas Europejskiego Dnia Pracy, doradcy EURES z krajów UE/EOG promowali wśród mieszkańców Pomorza swoje regionalne rynki pracy oraz udzielali informacji na temat warunków życia i pracy za granicą. Informowanie o sposobach poszukiwania pracy, przysługujących prawach pracowniczych i oczekiwaniach zagranicznych pracodawców było szczególnie istotne w perspektywie otwarcia niemieckiego, austriackiego i szwajcarskiego rynku pracy po 1 maja 2011 r.

### Współpraca z organami samorządu gospodarczego

Ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku współpraca ta prowadzona jest w szczególności w kierunku upowszechniania w środowisku pracodawców problematyki ochrony pracy. Organizacje pracodawców zapraszają przedstawicieli OIP Gdańsk na spotkania, seminaria, uroczystości dotyczące samorządu gospodarczego i jego inicjatyw. Za ich pośrednictwem jest realizowana dystrybucja wydawnictw PIP adresowanych dla pracodawców.

Przykłady współpracy:

- Oddział Okręgowego Inspektoratu Pracy w Słupsku nawiązał ścisłą współpracę ze strukturami rzemiosła z terenu powiatu Słupskiego. W związku z powyższym odbywały się szkolenia z udziałem inspektorów pracy.
- Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, uczestniczyli wielokrotnie w uroczystościach zorganizowanych przez Powiatowy Cech Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw – Związek Pracodawców w Wejherowie.

### 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.):

- W dniu 12 stycznia 2011r. na zaproszenie Pana Tomasza Rejka - Przewodniczącego Zarządu **Pomorskiego Stowarzyszenia Przewoźników Drogowych**, Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku oraz Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy wzięli udział w spotkaniu z członkami Stowarzyszenia. Spotkanie odbyło się w budynku Morskiego Instytutu Rybackiego w Gdyni. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy przekazał zebrany wyniki kontroli przeprowadzonych w 2010 roku na terenie województwa pomorskiego, w ramach tematu dotyczącego przestrzegania przepisów, w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców. Zaprosił członków Stowarzyszenia do udziału w kampanii prewencyjnej – „*Czas pracy a wypadki drogowe*”, która była realizowana w 2011r. Udział w kampanii zadeklarowała również Pomorska Inspekcja Transportu Drogowego. W spotkaniu ponadto uczestniczyli: Marek Tarczyński - przewodniczący Rady Polskiej Izby Spedycji i Logistyki, prof. dr inż. Janusz Łacny - prezydent Międzynarodowej Unii Transportu Drogowego, Mirosław Maksymiuk - Zastępca Głównego Inspektora Transportu Drogowego, dr inż. Izabella Mitraszewska - Kierownik Centrum Zarządzania i Telematyki Transportu Instytutu Transportu Samochodowego, Grzegorz Kamiński - Pomorski Wojewódzki Inspektor Transportu Drogowego oraz przedstawiciel Komendy Wojewódzkiej Policji.
- W lutym, na zaproszenie **Związku Nauczycielstwa Polskiego** Oddział w Gdańsku, Irena Kuźniar główny specjalista w OIP Gdańsk przeprowadziła szkolenie dla Społecznych Inspektorów Pracy działających w tym środowisku.

Na uwagę zasługuje współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy z **Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służb BHP**. Efektem tej współpracy był udział OIP Gdańsk w wielu szkoleniach i seminariach organizowanych przez OSPSBHP.

Ponadto inspektorzy pracy wielokrotnie jako prelegenci uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk dla Społecznych Inspektorów Pracy.

Ponadto OIP Gdańsk prowadzi współpracę również z **Okręgową Izbą Pielęgniarek** oraz z **Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa**. Inspektorzy Pracy przeprowadzają w ramach współpracy szkolenia.

### **3. Organa nadzoru i kontroli**

#### **Policja**

Inspektorzy pracy z OIP Gdańsk systematycznie współpracowali z właściwym Komendantami Komend Rejonowych Policji. W 2011 roku inspektorzy przeprowadzili 16 kontroli wspólnie oraz 19 na wniosek policji. 41 razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji w większości dotyczyły tematyki związanej z legalnością zatrudnienia.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku oprócz przekazywania informacji o zaistniałych wypadkach propaguje również spotkania prewencyjno-szkoleniowe.

#### **Prokuratura**

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2011r. odbywała się na mocy Porozumienia pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuraturą z 2003r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2011 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 82 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia 106 przestępstw. Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą miała miejsce w związku z 91 kontrolami, w 85 przypadkach inspektorzy pracy informowali prokuraturę o wynikach kontroli, a w 6 wykonywali 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 charakterze świadków.

#### **Główny Urząd Nadzoru Budowlanego**

W roku 2011 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 22 wypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach kontroli.

### **Urząd Dozoru Technicznego**

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z 8 stycznia 1993 r. zawarte między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego. Realizacja ww. porozumienia w 2011r. polegała na informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji oraz częstym korzystaniu z opinii inspektorów dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddozorowych.

W 2011r. w 19 przypadkach przekazano do UDT informacje o wynikach kontroli inspektorów pracy. Pisma dotyczyły głównie zagadnień użytkowania przez pracodawców urządzeń technicznych bez decyzji o dopuszczeniu ich do eksploatacji.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy wraz ze swoim Z-cą ds. Nadzoru uczestniczył w uroczystości 100-lecia Polskiego Dozoru Technicznego, która odbyła się w Sopocie, z udziałem Prezesa UDT.

### **Państwowa Inspekcja Sanitarna**

W roku 2011 współdziałanie między OIP w Gdańsku i Państwową Inspekcją Sanitarną realizowano m.in. w oparciu o porozumienie z 18 listopada 2002r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym oraz porozumienie z dnia 5 marca 2003r. zawarte przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku i Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku. Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS, a także bieżących kontaktach.

W 2011 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku rozpatrzył 194 sprawy, przekazane przez Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego, 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. Ponadto w 9 przypadkach przekazano do PIS informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. Ponadto kierownictwo OIP Gdańsk brało udział w uroczystościach związanych z działalnością ww. instytucji.

### **Państwowa Straż Pożarna**

Podstawą do współpracy z Państwową Strażą Pożarną było porozumienie z 29.08.2000r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej oraz porozumienie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z Komendantem Wojewódzkim PSP w Gdańsku. Inspektorzy pracy OIP w Gdańsku w 2011 roku 6 razy powiadamiali ten organ o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań oraz przeprowadzili 2 wspólne kontrole.

Ponadto Kierownictwo OIP utrzymywało robocze kontakty z Komendantem Wojewódzkim PSP w Gdańsku.

W ramach Porozumienia Okręgowy Inspektor Pracy w 2011 roku przekazał Pomorskiemu Komendantowi Wojewódzkiemu Państwowej Straży Pożarnej w Gdańsku sprawozdanie z działalności Okręgu.

### **Straż Graniczna**

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku ze Strażą Graniczną było porozumienie z dnia 18.04.2008r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Straży Granicznej. W 2011 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami straży granicznej 8 kontroli, na wniosek straży przeprowadzono 5 kontroli, a w trzech przypadkach poinformowano o wynikach.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy oraz jego zastępcy uczestniczyli w spotkaniach z Komendanturą Pomorskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku.

### **Inspekcja Ochrony Środowiska**

W 2011 roku w 1 przypadku inspektorzy pracy przekazali do IOŚ informacje o stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeniach dla środowiska naturalnego. Współpraca odbywa się na bazie porozumienia o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Ochrony Środowiska zawartego w 2003 roku .

W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2011r. przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska sprawozdanie z działalności Okręgu w 2010 roku.

### **Inspekcja Transportu Drogowego**

W ramach porozumienia o współdziałaniu Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Transportu Drogowego zawartego w 2002 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizował zadania kontrolne, jak również prewencyjne, w tym m.in. opisane na str. 159.

## **4. Inne instytucje i organizacje**

Okręgowy Inspektorat Pracy od kilku lat prowadzi współpracę z **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych**. W ramach tej współpracy organizowane są spotkania robocze kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Dyrektorem Oddziału ZUS p. Renatą Ziółkowską. W 2011 roku wystosowano do ZUS 9 wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, co dotyczyło pracodawców rażąco naruszających przepisy bhp. Na podstawie wniosków od inspektorów pracy – ZUS wydał 9 decyzji o podwyższeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe. Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał ścisłą współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej.

Współpraca zaowocowała aktywnym udziałem pracowników Oddziału ZUS w Gdańsku w organizacji szkolenia dla pracodawców, którzy ukończyli program prewencyjny i uzyskali Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy w 2009r. Podczas szkolenia laureaci otrzymali również nagrody (w postaci zestawów zawierających środki ochrony indywidualnej) ufundowane przez ZUS. Należy nadmienić, iż współpraca odbywała się w ramach porozumienia zawartego w dniu 5 listopada 2010r, w sprawie współdziałania organów PIP i ZUS.

Na podkreślenie zasługuje też współpraca Okręgu Gdańskiego PIP z **Urzędem Statystycznym** w Gdańsku. Urząd ten, co kwartał przekazuje nam informacje statystyczne o wypadkach przy pracy oraz co roku – informacje liczbowe o podmiotach gospodarczych działających na terenie województwa pomorskiego w poszczególnych sekcjach PKD.

Wzorowo układa się współpraca z **Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy** w Gdańsku. Obie strony szybko reagują na zgłaszane nieprawidłowości i informują się o podjętych działaniach. Obie instytucje angażują się także we wspólnie prowadzone akcje informacyjno – prewencyjne.

Na zaproszenie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku, Jego Ekscelencja **Ksiądz Arcybiskup Tadeusz Gocłowski** w dniu 15.12.2011r. wziął udział w spotkaniu opłatkowym dla pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, podczas którego wygłosił okolicznościowe słowo.

## X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

W 2011r. kontynuowano współpracę między Okręgowym Inspektoratem w Gdańsku a Inspekcją Pracy z Litwy i Norwegii.

Z oficjalną wizytą 13 kwietnia 2011 r. przebywała w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku delegacja **norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy (Arbeidstilsynet)**, na czele z Ingrid Finboe Svendsen generalnym dyrektorem Urzędu. Dyrektorowi generalnemu towarzyszyli Ørnulf Halmrast dyrektor Regionalnego Inspektoratu Pracy w Oslo, Bjørn Kvello starszy doradca (Generalna Dyrekcja Urzędu Inspekcji Pracy w Trondheim) oraz Magne Kristensen starszy inspektor pracy. Goście powitani zostali przez Tadeusza Zająca Głównego Inspektora Pracy i Mieczysława Szczepańskiego Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku. Ponadto stronę polską reprezentowali: Jarosław Leśniewski Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia, Małgorzata Kwiatkowska Dyrektor Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi, Krzysztof Kowalik Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji, Leszek Zajac Wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli, Zbigniew Długokęcki i Krzysztof Lisowski Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy oraz Henryk Batarowski nadinspektor pracy kierownik Sekcji Prewencji i Promocji, Tomasz Rutkowski nadinspektor pracy kierownik Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej, Izabela Struczyńska starszy inspektor pracy i Natalia Bogalecka referent prawny.

Wizyta była okazją do wymiany informacji na temat funkcjonowania polskiej i norweskiej inspekcji pracy, bliższego poznania obu partnerskich urzędów, określenia perspektyw wzajemnej współpracy. Szczegółowo omówiono działalność kontrolno-nadzorczą, realizację zadań inspekcji jako instytucji łącznikowej w myśl dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników, a także prewencję wypadków przy pracy i promocję najlepszych praktyk poprzez kampanie informacyjne, programy prewencyjne, prowadzone przez obydwie instytucje. Wskazano również różnice pomiędzy polskim a norweskim prawem pracy, m.in. odnoszące się do urlopów wypoczynkowych pracowników lub określenia minimalnego wynagrodzenia.

Podsumowując konferencję przewodniczący obu delegacji: Ingrid Finboe Svendsen oraz Tadeusz Zajac zwrócili uwagę na korzyści wynikające z wzajemnej wymiany informacji o sposobach i formach prowadzonej działalności zwłaszcza w kontekście potrzeby reagowania na przypadki łamania praw pracowniczych w stosunku do pracowników delegowanych. Podkreślono również spójność celów obydwu instytucji w dążeniu do pozytywnego wizerunku w odbiorze społecznym oraz w zakresie współpracy z innymi instytucjami na poziomie parlamentarnym i rządowym. W godzinach popołudniowych delegacja norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy oraz przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy obejrżeli wybrane instalacje technologiczne na terenie Grupy Lotos S.A., w tym powstałe w ramach zrealizowanego „Programu 10 +”.

W drugiej części wizyty w Grupie Lotos S.A. delegacje PIP i Arbeidstilsynet spotkały się z Komendantem i prezesem Zarządu Lotos Straż Sp. z o.o. Ireneuszem Litwinowiczem. Gospodarz Lotos Straż zaprezentował obu delegacjom posiadany sprzęt i wyposażenie Straży pożarnej. W Centrum Administracyjnym obie delegacje spotkały się z kierownictwem Grupy LOTOS S.A.: Markiem Pawłem Sokołowskim wiceprezesem Zarządu, dyrektorem ds. produkcji i rozwoju i Zbigniewem Paszkowiczem – dyrektorem ds. rozbudowy rafinerii. W spotkaniu uczestniczyli również ww. pracownicy Grupy LOTOS S.A., którzy towarzyszyli obu delegacjom w czasie zwiedzania rafinerii. Pan Marek Sokołowski, przedstawiając charakterystykę koncernu wskazał, że instalacje wybudowane w ramach programu 10+



pozwalają na zaliczenie gdańskiej rafinerii do najnowocześniejszych w Europie. Pan Wojciech Blew – dyrektor ds. rozwoju technologii w swoim wystąpieniu przedstawił problematykę zarządzania bezpieczeństwem pracy w Grupie LOTOS S.A. Natomiast pan dyrektor Zbigniew Paszkowicz przedstawił przebieg realizacji Programu 10+.

Doświadczenia 2011 roku pokazują, iż wskazana jest kontynuacja współpracy zwłaszcza ze stroną norweską, m.in. w zakresie stosowanych metod prewencji i promocji zagadnień prawa pracy.

Na zaproszenie **Państwowej Inspekcji Pracy z Litwy**, w dniu 13 października 2011r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kłajpedzie odbyło się spotkanie delegacji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku pod przewodnictwem Krzysztofa Lisowskiego - zastępcy okręgowego inspektora pracy, z reprezentacją Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kłajpedzie pod przewodnictwem Arunasa Džiugasa - okręgowego inspektora pracy. W skład naszej delegacji wchodził: Krzysztof Lisowski - zastępca okręgowego inspektora pracy, Roman Giedjoć - nadinspektor pracy, kierownik Oddziału w Słupsku, Marek Rynkiewicz - nadinspektor pracy, kierownik Sekcji Legalności Zatrudnienia, Dariusz Dąbrowski – młodszy inspektor pracy oraz Łukasz Kamrowski - radca, specjalista ds. BHP. Strona litewska reprezentowana była przez: Pana Arunasa Džiugasa - okręgowego inspektora pracy, Panią Virginija Leškauskiene - zastępcę okręgowego inspektora pracy. Ponadto w spotkaniu brali udział zaproszeni pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kłajpedzie.

Celem spotkania była prezentacja zagadnień związanych z:

- formami działalności kontrolno - nadzorczej prowadzonej przez obydwie instytucje,
- regulacjami prawnymi dotyczącymi relacji pracodawca-pracownik w zakładach portowych,
- trybem i sposobem rozwiązywania problemów związanych z kontrolą i funkcjonowaniem agencji zatrudnienia.

Każdy prezentowany blok tematyczny podsumowywany był szeregiem pytań oraz bardzo ciekawą dyskusją, nierzadko wykraczającą poza ramy prezentowanego zagadnienia. Podczas wizyty strona litewska zorganizowała wizytę w dwóch zakładach pracy AB "Klaipedos nafta" (port naftowy) oraz UAB "Mars Lietuva" (producent karmy dla zwierząt). Obydwie delegacje zapoznały się ze strukturą organizacyjną oraz obejrzały instalacje techniczne i linie produkcyjne. Ostatnim punktem programu wizyty w Kłajpedzie było zapoznanie się z historią przedwojenną i powojenną miasta oraz mieszkańców Kłajpedy. Przedstawiciele obu Inspekcji pracy wysłuchali i zapoznali się z historią powstania i rozbudowy miasta portowego Kłajpeda.

## XI. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA

### Działalność na rzecz podniesienia jakości i skuteczności procesu nadzorczo – kontrolnego

W 2011 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku podejmowane były przedsięwzięcia organizacyjne, mające na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych i doskonalenie warsztatu pracy przez inspektorów pracy i innych pracowników. Dbalność o doskonalenie kwalifikacji zawodowych jest tym bardziej istotna, że aktualny stan przestrzegania przepisów prawa pracy wymaga od inspektorów wysoce konsekwentnego i zgodnego z przyjętymi procedurami stosowania środków prawnych, skutkujących usunięciem stwierdzanych w czasie kontroli nieprawidłowości.

Skuteczne prowadzenie działalności kontrolnej wymaga trafnego doboru zakładów do kontroli. Narzędziem doboru podmiotów do kontroli jest sporządzany corocznie harmonogram działań OIP Gdańsk, obejmujący tematy wynikające z założeń ogólnopolskich, z uwzględnieniem zagadnień wynikających ze specyfiki terenu objętego działaniem OIP Gdańsk, np. temat własny „Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich”.

W 2011r. kontynuowano działania kontrolne dotyczące inwestycji związanych z organizacją EURO 2012. Realizowano również w ramach tematów własnych kontrole dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia w odniesieniu do pracowników tymczasowych oraz osób zatrudnionych przy tzw. pracach sezonowych, co wydaje się szczególnie istotne w sytuacji zwiększenia częstotliwości występowania ww. form zatrudnienia w okresach intensywnego ruchu turystycznego.

Dla prawidłowej realizacji zakresu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku niezbędnym jest przeprowadzanie regularnych szkoleń zarówno inspektorów pracy, jak i pracowników merytorycznych. Pracownicy uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez Główny Inspektorat Pracy oraz przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Niezależnie od powyższego, kierownictwo OIP w Gdańsku organizuje szkolenia, mające na celu pogłębienie wiedzy pracowników z zakresu prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia.

W 2011r. szkoleniami wewnętrznymi objęto 175 pracowników, tj. 97,7% ogółu zatrudnionych. Przeprowadzane szkolenia można podzielić na te, które dotyczyły wszystkich inspektorów pracy, jak np. „Badanie wypadków przy pracy”, „Ocena ryzyka zawodowego”, tj. szkolenia dotyczące problemów, jakie mogą wystąpić w bieżącej pracy każdego inspektora oraz szkolenia specjalistyczne, przeznaczone dla inspektorów specjalizujących się w danych zagadnieniach, jak np. „Kontrola stacji paliw płynnych i autogazu”, „Kontrola statków śródlądowych”, „Zasady oddelegowania pracowników oraz legalność zatrudnienia cudzoziemców”.

Podobnie jak w latach poprzednich wsparciem działalności kontrolnej inspektorów pracy było działanie **Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy**, którego pracownicy dokonują w wytypowanych zakładach oceny narażenia zawodowego na czynniki szkodliwe w środowisku pracy.

Inspektorzy pracy uczestniczyli również w wielu seminariach, konferencjach i sympozjach, dotyczących zagadnień związanych z zakresem działalności PIP, między innymi w:

- Konferencja „Bezpieczne miejsce pracy w strefach zagrożenia wybuchem” w Rawie Mazowieckiej,
- XXXIV Ogólnopolska Konferencja Ergonomiczna OKE'2011 łącznie z IX Międzynarodową Konferencją Ergonomiczną „Człowiek-Nauka-Środowisko” MSE'2011 w Karpaczu,
- Konferencja „Bezpieczne miejsce pracy. Upowszechnienie dobrych praktyk eliminujących nieprawidłowości i zagrożenia na budowach” w Sopocie.
- Seminarium nt przepisów prawa pracy w tym czasie pracy kierowców w Słupsku.

W ramach działalności bieżącej, w OIP Gdańsk opracowywano okresowe informacje prawne i techniczne oraz gromadzono Polskie Normy i orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Inspektorzy pracy otrzymywali okresowo opracowywane przez GIP wydawnictwa z obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz czasopisma takie jak „Inspektor Pracy” (miesięcznik wydawany przez GIP) oraz miesięczniki „Przyjaciel przy pracy” i „Atest”.

## XII. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY

### KODEKS PRACY

- **Znowelizowane przepisy dotyczące wydawania świadectw pracy**

Znowelizowane przepisy stanowią, że jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na terminowej umowie o pracę należy mu wydać świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy wykonywania zadań na podstawie takich umów, zawartych w ciągu 24 miesiące, poczynając od pierwszej z nich. W nowelizacji tego przepisu chodziło o umożliwienie zatrudniającemu pracownika w okresie co najmniej dwóch lat na podstawie kolejnych terminowych umowach wydanie jednego tzw. zbiorczego świadectwa obejmującego całe takie zatrudnienie.

Nowelizacja ta zawiera jednak pewne wątpliwości, dotyczy to np. tego, kiedy należy wydać świadectwo pracy pracownikowi zatrudnionemu na czas określony krótszy niż 24 miesiące, a następnie zatrudnionemu na umowę na czas nieokreślony.

Nowe przepisy nie odnoszą się również wprost do terminu wydania zbiorczego świadectwa pracy, gdy przed upływem 24 miesiące pracodawca nie zamierza zawierać z pracownikiem kolejnej terminowej umowy o pracę.

W ocenie MPiPS w takim wypadku nie ma jednak przeszkód prawnych, aby pracodawca, w związku z zakończeniem zatrudniania pracownika na podstawie terminowych umów o pracę, wcześniej wydał mu zbiorcze świadectwo pracy obejmujące okres (okresy) zatrudnienia na podstawie takiej umowy (takich umów). Wcześniejsza realizacja przez pracodawcę ustawowego obowiązku nie pogarsza bowiem sytuacji prawnej pracownika. W takim wypadku 24-miesięczny okres, o którym mowa w art. 97 §1<sup>1</sup> kp, powinien być jednak liczony (zdaniem MPiPS) ponownie od dnia zawarcia z danym pracownikiem jednej z terminowych umów o pracę wymienionych w tym przepisie, po wcześniejszym wydaniu przez pracodawcę „zbiorczego świadectwa pracy”.

Ustawa z 5 stycznia 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie zmieniła natomiast zasad wydawania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zdaniem MPiPS oznacza to, że takie świadectwo powinno być wydane, tak jak dotychczas, w dniu ustania zatrudnienia, a jeżeli nie jest to możliwe, pracodawca powinien nie później niż w ciągu siedmiu dni od ustania stosunku pracy przesłać świadectwo pracy pracownikowi lub upoważnionej osobie za pośrednictwem poczty albo doręczyć je w inny sposób. Niezależnie od tego MPiPS podkreśla, że obowiązek pracodawcy dotyczący wydawania w określonym terminie świadectwa pracy w związku z ustaniem terminowego lub bezterminowego zatrudnienia wynika wprost z przepisów kodeksu pracy, choć wydanie świadectwa pracy po umowach terminowych trwających krócej niż 24 miesiące nie jest takie oczywiste i w żaden sposób nie zostało to uregulowane w zmienionym rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm. z 2011 r. Nr 251, poz. 1509).

- **Przepisy dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych – zwłaszcza w zakresie dotyczącym urlopów szkoleniowych – Rozdział III Kodeksu pracy „Kwalifikacje zawodowe pracowników”**

W myśl nowej regulacji problemem może być użyte w niej pojęcie „egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe”. Ustawodawca posłużył się jednak dość enigmatycznym pojęciem, do którego można włączyć wiele różnych sprawdzianów. Zawsze jednak musi być spełniony podstawowy warunek: podnoszenie kwalifikacji zawodowych ma zakończyć się egzaminem. Tym samym urlop szkoleniowy nie będzie przysługiwał, jeżeli ukończenie danej formy kształcenia nie wiąże się z obowiązkiem potwierdzenia uzyskania kwalifikacji zawodowych w formie egzaminu.

Nie każdy zatem sprawdzian czy test, jaki przeprowadza się w celu potwierdzenia kwalifikacji zawodowych, będzie uprawniał pracownika do sześciu dni urlopu, ale dopiero opinia Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazuje, że uprawnienie do takiego urlopu przysługuje, gdy dany przepis (ustawa, rozporządzenie) określa, że to egzamin potwierdza dane kwalifikacje zawodowe.

Z perspektywy pracownika najwięcej problemów może powodować fakt, że nowe przepisy nie zobowiązują pracodawcy do potwierdzenia na piśmie swojej zgody na dokończenie pracownika, nie określają również, kto ma wyrazić zgodę na dokończenie podwładnych.

Nowe przepisy nie precyzują, jak należy ustalić kwotę, jaką pracownik ma zwrócić pracodawcy z tytułu poniesionych przez niego kosztów dokończenia jeśli np. zwolni się z pracy.

Z art. 103<sup>5</sup> kodeksu pracy wynika, że pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe, który np. złoży wypowiedzenie w okresie wskazanym w umowie szkoleniowej (nie dłuższym niż trzy lata od zakończenia szkolenia), musi zwrócić dodatkowe koszty poniesione na jego naukę przez pracodawcę w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Przepis ten nie wskazuje jednoznacznie, jaki okres jest podstawą ustalenia proporcji. Nie wiadomo, czy jest nią czas nauki lub szkolenia, okres po ich zakończeniu (nie dłuższy niż trzy lata) czy też oba te terminy łącznie.

Z aktualnego brzmienia przepisów, można również wywieść, iż dopiero po zakończeniu szkolenia pracownik zyska uprawnienia niezbędne z punktu widzenia pracodawcy, a w razie rezygnacji z pracy w trakcie nauki musi on zwrócić całkowity koszt nauki, gdyż dopiero od momentu zakończenia nauki ewentualny zwrot będzie się proporcjonalnie zmniejszał wraz z upływem okresu zatrudnienia.

Wydaje się, iż przepisy o zwrocie kosztów szkolenia zawierają ewidentny błąd legislacyjny. Zgodnie z obecnym brzmieniem zobowiązują one w określonych przypadkach do zwrotu kosztów szkolenia poniesionych przez firmy w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. Powinny one natomiast zobowiązywać do zwrotu kosztów w wysokości odwrotnie proporcjonalnej do okresu zatrudnienia.

- **art. 130 Kodeksu pracy**

Wprowadzenie zasady, zgodnie z którą święto przypadające w dniu wolnym, realizującym zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nie obniża wymiaru czasu pracy pracownika, prowadzi do sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni u tego samego pracodawcy będą mieli różne wymiary czasu pracy. Pracownik, któremu wspomniany dzień

wolny przypadnie w święto, będzie miał wyższy wymiar czasu pracy niż ten, któremu taki dzień wyznaczono na dzień nieświęteczny.

Nowe przepisy mogą prowadzić do nierównego traktowania pracowników. Osoby zatrudnione w tej samej firmie mogą pracować dłużej lub krócej w zależności od tego, kiedy przypadnie ich dzień wolny od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy.

Co więcej osoby, które będą wykonywać swoje obowiązki dłużej (bo ich dni wolne skumulują się), nie otrzymają z tego tytułu wyższej pensji, jeśli są wynagradzani w stawkach miesięcznych. Wyższa płaca będzie przysługiwać tylko osobom wynagradzanym w stawkach godzinowych.

Pracodawcy od 2011 roku mogą tak ustalać dni wolne z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, aby jak najczęściej wypadły w święta, można oczywiście stawiać im zarzuty obchodzenia prawa, jednak udowodnienie przypadku obchodzenia przepisów nie będzie proste. Wydaje się, że pracodawca dopuścił się takiego działania, jeśli np. ustalił, że we wszystkie święta przypadające w danym roku pracownik ma wolne z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy.

Tak właśnie było, gdy skontrolowany przez PIP pracodawca tak ustalił harmonogram czasu pracy na cały okres rozliczeniowy, aby każde wypadające w nim święto przypadało w dzień wolny z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy i tym sposobem wydłużył czas pracy podwładnych. Nieprawidłowe działanie pracodawcy nie budziło wątpliwości, bo ustalił on, że we wszystkie dni świąteczne występujące w okresie rozliczeniowym przypada też dzień wolny z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy i inspektor pracy skierował do pracodawcy wystąpienie, w którym wnioskował o usunięcie nieprawidłowości. Niestety pracodawca odmówił wykonania wystąpienia twierdząc, iż działa zgodnie z prawem.

Za błąd legislacyjny należy uznać również pominięcie zastosowania nowo wprowadzonego paragrafu przy obliczaniu wymiaru czasu pracy w ruchu ciągłym. Tego rodzaju zróżnicowanie zasad ustalania wymiaru czasu pracy w zależności od zastosowanego systemu czasu pracy jest całkowicie nieuzasadnione.

### **Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.)**

Na dzień dzisiejszy, tj. po upływie obowiązywania ustawy istotnym pozostaje poprawne i jednoznaczne rozumienie i stosowanie przepisów przejściowych.

Zapisy art. 34 i 35 ustawy dają możliwość dokonywania różnej ich interpretacji i nie odpowiadają na wszystkie pytania, które dotyczą np. tego, jak traktować długotrwałe umowy terminowe zawarte jeszcze przed wejściem tych przepisów w życie, do których praktycznie ustawa antykryzysowa nie miała zastosowania, czy będą to pierwsze umowy terminowe czy może kolejne uwzględniając te zawarte jeszcze przed „antykryzysówką”.

Oczywiście nadal pozostaje aktualne pytanie: jakie skutki ma przekroczenie przewidzianego w ustawie limitu 24 miesięcy dozwolonego zatrudnienia na umowie terminowej i czy do limitu 24 miesięcy dozwolonego zatrudnienia na umowie terminowej trwającej po dniu wejścia w życie ustawy, należy doliczać czas jej trwania jeszcze sprzed ustawą.

### **Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 12 maja 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego (Dz. U. Nr 98, poz. 902).**

W rozporządzeniu brak jest zapisu dotyczącego dostosowania zakładów istniejących przed wejściem w życie nowych przepisów, w których eksploatowana jest instalacja amoniakalna. Dotyczy to np. różnic pomiędzy § 6 obecnego przepisu i § 5 i 7 poprzednio obowiązującego

przepisu. W brzemieniu tamtego przepisu nie było wymagane otwieranie komór chłodniczych od wewnątrz.

§ 7 rozporządzenia mówi o oświetleniu awaryjnym, nie precyzuje jednak jaką funkcję ma spełniać: bezpieczeństwa, ewakuacyjne czy przeszkodowe.

W § 8 ust. 2 zapisano, że maszynownię i aparatownię wyposaża się w system wentylacji awaryjnej uruchamiany od wewnątrz i z zewnątrz pomieszczeń. Wskazane byłoby jednak doprecyzowanie dopuszczalnych rozwiązań co do sposobu uruchamiania wentylacji awaryjnej.

§ 20 rozporządzenia stanowi, że w sąsiedztwie pomieszczeń, w których nastąpił niekontrolowany wyciek amoniaku, niedopuszczalne jest używanie sprzętu i urządzeń iskrzących lub wytwarzających płomień albo wysoką temperaturę. Czy nie trzeba określić kryteriów dla maszyn, urządzeń i instalacji w pomieszczeniach, w których może nastąpić wyciek amoniaku – pod kątem zagrożenia przeciwwybuchowego.

W obecnym rozporządzeniu brak jest informacji dotyczącej sprzętu ratunkowego: wyposażenie i miejsce przechowywania. W poprzednim rozporządzeniu sprzęt ratunkowy był wymieniony.

### XIII. PODSUMOWANIE

#### Przestrzeganie prawa pracy w województwie pomorskim w 2011 roku

W województwie pomorskim funkcjonuje ok. 200 tysięcy podmiotów, w których pracuje ponad 800 tysięcy osób. Największą grupę, bo aż 22% stanowią zakłady zajmujące się handlem i usługami naprawczymi. W dalszej kolejności można wymienić zakłady związane z budownictwem, z przetwórstwem przemysłowym, w tym zakłady skupione wokół gospodarki morskiej. Ogólna liczba pomiotów gospodarczych w 2011r. uległa zmniejszeniu. Bezpieczeństwo pracy jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych występujących w przedsiębiorstwach, efektywności służb nadzoru funkcjonującego w tych przedsiębiorstwach oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Do zagrożeń zawodowych dominujących na naszym terenie można zaliczyć przede wszystkim zagrożenia upadkiem osób z wysokości. Inne zagrożenia dotyczą np.: uderzenia poszkodowanego przez spadający z góry element bądź przedmiot, uderzenia przez obiekt będący w ruchu, utraty kontroli nad maszyną, obsługi pojazdów i innych środków transportu, hałasu, czynników chemicznych.

Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przemysłowych, w budownictwie oraz w zakładach transportowych. Zagrożenia występujące przy pracach na wysokości w szczególności związane są z eksploatacją rusztowań. Problem ten nie dotyczy tylko zakładów budowlanych, ale także tych, gdzie takie prace się wykonuje. Znaczna liczba zagrożeń dotyczyła urazów pracowników obsługujących maszyny.

Jednym z kryteriów oceny stanu bezpieczeństwa pracy mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Odnosnie wypadków przy pracy /wg danych OIP/ w 2011r. w województwie pomorskim liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez PIP nie zmieniła się /165/. Dominują tu zakłady sekcji budownictwa, przetwórstwa przemysłowego oraz transportu. Odnotowano też taką samą liczbę poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych /37/.

Według naszych danych w ilości rejestrowanych chorób zawodowych obserwowana jest lekka tendencja spadkowa. Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było uszkodzeń słuchu i chorób zakaźnych i pasożytniczych. Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych np. w przetwórstwie przemysłowym, ochronie zdrowia, rolnictwie i leśnictwie oraz w edukacji.

#### Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy dla podniesienia praworządności w nadzorowanych zakładach

W okręgu gdańskim Państwowej Inspekcji Pracy sprawami bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia zajmują się wszyscy inspektorzy pracy. Wynika to z postanowień ustawy o PIP. Czynności kontrolne wykonywało w 2011r. 107 inspektorów pracy.

Znacząca liczba pracodawców w województwie pomorskim respektuje wymagania, stawiane im przez przepisy prawa pracy.

Jednak w szeregu przedsiębiorstwach i innych podmiotach, skontrolowanych w 2011 roku, stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa, wskutek czego inspektorzy pracy w tym okresie po przeprowadzeniu **5432 kontroli** wydali m.in.:



- 16433 decyzje nakazowe, w tym 480 decyzji płatniczych, 304 decyzje wstrzymania prac, 271 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
  - 3600 wystąpień, zawierających 19973 wnioski,
  - 150 poleceń,
  - 1112 mandatów, 844 środki wychowawcze i 283 wnioski do sądu o ukaranie.
- W 82 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi przede wszystkim działania kontrolne. Działania te wzbogacane były wszelkiego rodzaju formami **prewencji i promocji**. Przykładem może być nasza wieloletnia działalność prewencyjna na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie /konkurs „Bezpieczna budowa”/, w małych zakładach – program „Dyplom PIP” oraz adresowany do wszystkich pracodawców konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Sporo działań prewencyjnych adresujemy także do dzieci i młodzieży szkolnej, studentów, harcerzy, nauczycieli oraz rolników indywidualnych.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest **współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, radia i telewizji**. W 2011 r. problematyka związana z przestrzeganiem przepisów prawa pracy i bhp pojawiła się w 139 artykułach, z których część zawierała informację o działaniach podejmowanych w tym zakresie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, zarówno dotyczących prowadzonych kontroli ale również działań prewencyjnych. W 67 artykułach wypowiedzieliśmy się w temacie przestrzegania przepisów bhp i o wypadkach przy pracy, lecz były również publikacje zawierające odpowiedzi na nurtujące czytelników pytania z zakresu prawa pracy. Ponadto wypowiedzi pracowników i wywiady z kierownictwem OIP były przywoływane w 5 programach lokalnej telewizji i w 4 audycjach w Radiu Gdańsk. W ramach promocji naszych działań w 2011 r. OIP w Gdańsku zorganizował 1 konferencję prasową z udziałem przedstawicieli lokalnych mediów.

### **Ocena stanu przestrzegania prawa pracy**

W naszej ocenie niektórzy pracodawcy nie podejmują wystarczających działań zapobiegawczych, a świadczyć o tym może ilość decyzji wydanych przez inspektorów pracy, odnoszących się w znacznej mierze do podstawowych obowiązków pracodawcy, którzy np.:

- nie przeprowadzają szkoleń w dziedzinie bhp. Inspektorzy pracy OIP Gdańsk wydali 1654 decyzje dotyczące przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- nie dokonują oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. W tej materii inspektorzy wydali 876 decyzji.
- nie przeprowadzają profilaktycznych badań lekarskich. Tej materii dotyczyły 733 decyzje nakazowe inspektorów pracy.

Obserwacje inspektorów pracy wskazują na to, że pracodawcy często nie respektują obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia albo wykonują minimum tego, co wymagają obowiązujące przepisy prawa pracy.

Działania PIP, opisane w sprawozdaniu, skutkowały także szeregiem pozytywnych zjawisk, wśród których można wymienić:

- rozpatrzenie w 2011r. 2206 skarg pracowniczych /w 2010r. 2118/, co spowodowało, iż w wielu przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy,
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów pracy (poprzez nakazy płatnicze i wystąpienia) kwoty 3,4 mln zł, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne i zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2010r. – 5,7 mln zł/,
- działania inspektorów pracy /poprzez wystąpienia inspektorów pracy i pozwy do sądu/ spowodowały, że 582 osoby zatrudnione dotychczas na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub bez umowy uzyskało status pracownika, a 73 pracowników, na wniosek inspektora pracy, otrzymało świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy,
- udzielenie 116.016 porad prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości / w 2010r. – 109.331/.

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła do poprawy stanu bhp, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- uregulowanie decyzjami skierowania pracowników do innych prac sprawy wyeliminowania zagrożeń w stosunku do 581 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych /w 2010r. – odnośnie 700 pracowników/;
- uregulowanie decyzjami wstrzymania prac lub decyzjami wstrzymania eksploatacji maszyn sprawy dla wyeliminowanie bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia 2003 pracowników /w 2010r. - odnośnie 3331 pracowników/,
- poprawę warunków pracy ok. 130 tys. pracownikom w drodze innych nakazów ,
- uregulowanie decyzjami i wnioskami sprawy oceny ryzyka zawodowego 12 tysięcy pracowników /w 2010r. – 26 tysięcy pracowników /,

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2011r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli 158 kontroli, w wyniku których spowodowali zlikwidowanie zagrożeń publicznych, które miały najczęściej związek z prowadzonymi robotami budowlanymi.

### **Współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz z innymi instytucjami**

W 2011r. współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz innymi podmiotami dotyczyła przede wszystkim: Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Państwowej Straży Pożarnej, Policji, Prokuratury, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Inspekcji Ochrony Środowiska, Inspekcji Transportu Drogowego, Oddziału ZUS w Gdańsku, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Urzędów Celnych, Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, KRUS, ZHP, a ponadto z organizacjami pracodawców i strukturami związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce 989 razy, między innymi przy realizacji takich zagadnień kontrolno-nadzorczych z programu działania PIP, jak np.:

- opiniowanie odstępstw od przepisów dotyczących lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu terenu oraz oświetlenia ww. pomieszczeń pracy wyłącznie oświetleniem elektrycznym,
- bezpieczeństwo pracy w budownictwie,
- analizowanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- kontrole agencji zatrudnienia,
- kontrole dot. legalności zatrudnienia,
- kontrola sporządzania przez pracodawców karty ZUS IWA.

Ponadto współpraca ta miała miejsce w ogromnej ilości działań prewencyjno-promocyjnych, które zrealizowaliśmy w 2011r.

### **Podsumowanie i wnioski**

Główne problemy, które dotyczą warunków pracy pracowników zatrudnionych w województwie pomorskim, najbardziej widoczne są w tematach udzielanych porad oraz w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Od lat zakres pytań oraz skarg jest podobny (stosunek pracy, legalność zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę, czas pracy, urlopy, uprawnienia związane z rodzicielstwem oraz uprawnienia młodocianych

Liczba składanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skarg w ostatnich latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Skargi najczęściej są składane przez byłych pracowników. Stanowią oni prawie połowę ogółu skarżących. Powyższe wynika z tego, iż po rozwiązaniu stosunku pracy nie obawiają się negatywnych konsekwencji ze strony pracodawcy, jakie mogą być skutkiem zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. Powyższe potwierdza również liczba pracowników składających skargi i pozostających w zatrudnieniu, która stanowi jedynie 20,6% wszystkich skarżących.

W dalszym ciągu do Urzędu napływają skargi anonimowe, które w roku 2011 stanowiły 12,5% ogółu. Częstym uzasadnieniem w treści skarg anonimowych jest obawa przed utratą zatrudnienia oraz ewentualnym szykanowaniem ze strony pracodawcy. Zakres przedmiotowy tych skarg najczęściej dotyczy zaległości w wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, łamania przepisów o czasie pracy oraz niezapewniania przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W zakresie legalności zatrudnienia coraz częściej składane są skargi anonimowe przez osoby postronne, prowadzące działalność gospodarczą. Celem takiego działania jest wyeliminowanie zakładów konkurencyjnych, które ponoszą niższe koszty pracy zatrudniając pracowników „na czarno”.

Tak jak i w poprzednich latach, najwięcej zgłaszanych do OIP w Gdańsku nieprawidłowości dotyczy kwestii związanych z wynagrodzeniem za pracę (stanowią one aż 37,5% ogółu). W wyniku podjętych czynności kontrolnych ponad 44,6% złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń okazało się zasadnych.

Stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości najczęściej wynikają ze świadomego postępowania pracodawców. W dużej mierze przyczynia się do tego zła sytuacja finansowa poszczególnych przedsiębiorstw oraz koszty, jakie pociąga za sobą zatrudnianie pracowników. Inną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest niezajomość obowiązujących przepisów prawnych.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2010 uległa zwiększeniu. Znacznie wzrosła liczba skarg dotyczących wypłaty

wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy oraz dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Niepokoić może wzrost ilości skarg dotyczących warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacji energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. Wzrostu ilości skarg w tym zakresie można upatrywać m.in. w sprawniejszym działaniu Społecznej Inspekcji Pracy funkcjonującej w kontrolowanych zakładach, dla której w roku 2011 przez PIP OIP w Gdańsku były organizowane cykliczne szkolenia, mające na celu podniesienie wiedzy i skuteczności działania SIP. Wskazuje to także na coraz bardziej świadome zwracanie przez pracowników uwagi na warunki pracy, w których wykonują pracę. Należy również zwrócić uwagę na wzrost liczby skarg dotyczących mobbingu lub dyskryminacji.

Aż 62,9% złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Zgłaszane skargi i wnioski przez pracowników i związki zawodowe pozwoliły na szybką reakcję inspektorów pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy.

**W 2012 r.** przewidujemy zwiększyć liczbę i skuteczność kontroli dotyczących zwłaszcza:

- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- sprawdzenia realizacji wcześniej wydanych środków prawnych PIP,
- zagrożeń na stanowiskach pracy w branżach generujących wypadki przy pracy.

## **ZAŁĄCZNIKI**

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2011r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

– Tabele nr: 3a, b, c, 4a, b, c.

## Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2011r.

Załącznik 3a

( wg sekcji gospodarki narodowej PKD )

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji					sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności <sup>2</sup>	wystąpień <sup>3</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleceń
			ogółem <sup>1</sup>	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracownik. do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>5 432</b>	<b>16 433</b>	<b>304</b>	<b>271</b>	<b>480</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3 600</b>	<b>19 973</b>	<b>150</b>	
1.	Rolnictwo i leśnictwo	66	336	4	2	5	0	0	53	278	4	
2.	Górnictwo, wydobywanie	12	29	0	0	0	0	0	7	19	0	
3.	Przetwórstwo przemysł.	1 061	3 940	43	35	130	0	0	709	3 230	20	
4.	Wytwarzanie energii	18	45	0	0	0	0	0	11	25	0	
5.	Dostawa wody	72	279	1	1	1	0	0	54	272	1	
6.	Budownictwo	1 280	4 009	211	207	120	0	0	710	3 791	28	
7.	Handel i naprawy	1 287	4 095	21	10	61	0	0	936	5 627	34	
8.	Transport i gospod. mag.	372	627	7	2	35	0	0	221	1 463	14	
9.	Zakwaterow. i usługi gast.	292	836	4	1	9	0	0	198	1 213	14	
10.	Informacja i komunikacja	37	57	0	0	14	0	0	30	174	0	
11.	Finanse i ubezpieczenia	43	63	0	0	2	0	0	26	137	1	
12.	Obsługa rynku nieruchom.	61	152	6	1	9	1	0	41	254	2	
13.	Działalność profesjonalna	115	275	5	1	49	0	0	82	543	3	
14.	Usługi administrowania	186	303	0	5	3	0	0	131	669	1	
15.	Administracja publiczna	60	158	0	0	0	0	0	39	158	7	
16.	Edukacja	155	477	1	2	13	0	0	114	575	5	
17.	Opieka zdrowot i pom spot.	108	246	1	3	12	0	0	93	704	6	
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	63	183	0	0	0	0	0	49	255	4	
19.	Pozostała działaln. usług.	134	322	0	1	17	0	0	96	586	6	
20.	Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21.	Organizacje eksterytorial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
22.	Nieokreślona działalność	10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	

**Objaśnienia do kolumny 2:**

Ad.4 Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

Ad.5 Dostawa wody:ścieki, odpady, rekultywacja

Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

*Ad.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi*

*Ad.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa*

*Ad.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*

*Ad.14. Działalność w zakresieadmonistrowania i działalność wspierająca*

*Ad.15. Administracja publicznai obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne*

*Ad.20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby*

*Ad.21 Organizacje i zespoły eksterytorfalne*

#### Objaśnienia dot kolumn:

Ad kol. 4 -7 liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;

Ad kol. 8 liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;

Ad kol. 9 liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

**Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2011 roku**  
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji					sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności <sup>2</sup>	wystąpień <sup>3</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleceń
			ogółem <sup>1</sup>	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracownik. do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	<b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b>	<b>5 432</b>	<b>16 433</b>	<b>304</b>	<b>271</b>	<b>480</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3 600</b>	<b>19 973</b>	<b>150</b>	
1.	1 - 9	2 903	8 376	175	179	233	0	0	1 863	10 468	79	
2.	10 - 49	1 619	5 439	104	77	208	1	0	1 088	6 155	43	
3.	50 - 249	666	2 068	21	12	34	0	0	495	2 666	22	
4.	250 i powyżej	244	550	4	3	5	0	0	154	684	6	

**Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:**

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;
2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;
3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP



## Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2011 roku

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	ogółem <sup>1</sup>	decyzji w tym:			sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności <sup>2</sup>	wystąpień <sup>3</sup>	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń
				wstrzymania prac	skierowania pracownik. do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>5 432</b>	<b>16 433</b>	<b>304</b>	<b>271</b>	<b>480</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3 600</b>	<b>19 973</b>	<b>150</b>
1.	<b>Sektor publiczny<sup>1</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>382</b>	<b>1 170</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>271</b>	<b>1 285</b>	<b>16</b>
	1. państwowa	122	306	2	2	3	0	0	88	431	7
	2. samorządowa	233	810	2	3	27	1	0	172	814	9
	3. mieszana	27	54	2	1	0	0	0	11	40	0
2.	<b>Sektor prywatny<sup>2</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>5 041</b>	<b>15 260</b>	<b>298</b>	<b>265</b>	<b>450</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 329</b>	<b>18 688</b>	<b>134</b>
	1. prywatna krajowa	4 580	14 024	287	253	396	0	0	3 059	17 455	124
	2. prywatna zagraniczna	197	558	2	6	19	0	0	122	621	6
	3. prywatna mieszana	264	678	9	6	35	0	0	148	612	4
3.	<b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>3</sup></b>										
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Objaśnienia dot. kolumny 2:

<sup>1</sup> sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;<sup>2</sup> sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;<sup>3</sup> sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

## Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;

2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

## Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2011r.

Załącznik 4a

( wg sekcji gospodarki narodowej PKD )

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>5638</b>	<b>2919</b>	<b>1432</b>	<b>1287</b>	<b>1112</b>	<b>283</b>	<b>844</b>	<b>82</b>
1.	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	98	46	13	39	17	3	20	0
2.	Górnictwo i wydobywanie	4	2	0	2	1	0	2	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	856	465	212	179	180	43	129	19
4.	Wytwarzanie energii	0	0	0	0	0	0	0	1
5.	Dostawa wody	61	32	7	22	10	2	15	0
6.	Budownictwo	1734	1023	424	287	394	81	185	23
7.	Handel, naprawy	1301	632	313	356	232	67	238	9
8.	Transport i gospodarka magazyn.	396	206	134	56	79	14	37	11
9.	Zakwaterowanie i usługi gastr.	363	139	146	78	48	29	45	8
10.	Informacja i komunikacja	42	24	5	13	10	2	9	1
11.	Finanse i ubezpieczenia	25	19	0	6	7	0	3	2
12.	Obsługa rynku nieruchomości	57	31	9	17	15	3	12	1
13.	Działalność profesjonalna	160	85	47	28	27	11	18	1
14.	Usługi administrowania	107	54	20	33	27	7	22	0
15.	Administracja publiczna	13	2	0	11	2	0	3	0
16.	Edukacja	71	24	1	46	10	1	32	0
17.	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	91	34	19	38	15	6	29	2
18.	Kultura, rozrywka i rekreacja	80	14	43	23	6	3	15	2
19.	Pozostała działalność usługowa	177	86	39	52	31	11	29	2
20.	Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Działalność nieokreślona	2	1	0	1	1	0	1	0

## Objaśnienia do kolumny 2:

Ad.5. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz art. użytku osobistego i domowego

Ad.9. Transport, gospodarka magazynowa i łączność

Ad.11. Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

Ad.12. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne

*Ad.14. Ochrona zdrowia i opieka społeczna*

*Ad.15. Pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna*

*Ad.16. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników*

*Ad.17. Organizacje i zespoły eksterytorialne*

*Źródło: dane PIP*

**Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2011 roku**  
( wg wielkości zatrudnienia )

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b>	5638	2919	1432	1287	1112	283	844	82
1.	1 - 9	3544	1768	1056	720	654	209	466	54
2.	10 - 49	1540	860	307	373	332	54	239	15
3.	50 - 249	454	240	57	157	102	15	111	7
4.	250 i powyżej	100	51	12	37	24	5	28	6

**Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:**

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 ; output to 'D:\spr11\zalaczn3b.xls' format dbaseiii
2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;
3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

## Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2011 roku

( wg form własności )

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>5638</b>	<b>2919</b>	<b>1432</b>	<b>1287</b>	<b>1112</b>	<b>283</b>	<b>844</b>	<b>82</b>
1.	<b>Sektor publiczny<sup>1</sup></b>	<b>158</b>	<b>54</b>	<b>18</b>	<b>86</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>57</b>	<b>6</b>
	<b>ogółem, w tym własność:</b>								
	1. państwowa	75	36	16	23	15	4	12	4
	2. samorządowa	75	15	2	58	8	1	41	2
	3. mieszana	8	3	0	5	1	0	4	0
2.	<b>Sektor prywatny<sup>2</sup></b>	<b>5479</b>	<b>2865</b>	<b>1414</b>	<b>1200</b>	<b>1088</b>	<b>278</b>	<b>786</b>	<b>75</b>
	<b>ogółem, w tym własność:</b>								
	1. prywatna krajowa	5241	2730	1389	1122	1034	268	722	67
	2. prywatna zagraniczna	95	53	1	41	18	1	33	3
	3. prywatna mieszana	143	82	24	37	36	9	31	5
3.	<b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>3</sup></b>								
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Objaśnienia dot. kolumny 2:**<sup>1/</sup> sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;<sup>2/</sup> sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;<sup>3/</sup> sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.**Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:**

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;

2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.