



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

**SPRAWOZDANIE
Z DZIAŁALNOŚCI OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W GDAŃSKU W 2009 ROKU**

Gdańsk 2010

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	13
5.	Wystąpienia inspektorów pracy	15
6.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową	15
7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	17
8.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	18
9.	Skargi i wnioski	19
10.	Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej	20
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	22
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2009r. przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku	22
2.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach	29
3.	Przestrzeganie przepisów dotyczących bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad	33
4.	Bezpieczne Budowanie – kontrola i nadzór nad inwestycjami związanymi z UEFA EURO 2012	34
5.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)	36
6.	Wzmoczony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	37
7.	Bezpieczeństwo przewozu drogowego towarów niebezpiecznych	38
8.	Ocena ryzyka zawodowego	39
9.	Szkolenie w dziedzinie bhp	41
10.	Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy	42
11.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełno- sprawnych	44
12.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	48
13.	Przestrzeganie przepisów regulujących transport ręczny w placówkach pocztowych	50
14.	Placówki oświatowe	52
15.	Bezpieczeństwo pracy w samochodowych warsztatach mechanicznych i lakierniczych, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przepisów dotyczących chemikaliów, w tym rozporządzenia REACH	53
16.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach stwarzających zagrożenie wystąpienia poważnej awarii	

przemysłowej z udziałem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych.....	55
17. Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników w związku z występowaniem w pralniach czynników szkodliwych	57
18. Przestrzeganie w zakładach opieki zdrowotnej przepisów bhp związanych z występowaniem w miejscu pracy szkodliwych czynników biologicznych i chemicznych	59
19. Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych	61
20. Nadzór rynku	65
21. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających	69
22. Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich	72
23. Odbiory statków	74
24. Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich	75
VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	77
1. Przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	77
2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy	79
3. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych	94
4. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych	95
5. Przestrzeganie przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gastronomiczną ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych oraz przepisów bhp... ..	97
6. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem	99
7. Sprawdzanie poprawności informacji ZUS IWA – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe	101
8. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego	102
9. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy	104
VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	105
1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	105
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	108
3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	110
4. Realizowanie zadań instytucji łącznikowej	114
VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	116
1. Informacje ogólne	116
2. Porady prawne i techniczne	118
3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy	119
4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych	123
5. Kontrole z inicjatywy związków zawodowych	123
6. Spory zbiorowe pracy	125
7. Społeczna inspekcja pracy	126

8.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	127
9.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	128
10.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	129
IX.	WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	131
1.	Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP	131
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego	132
3.	Organa nadzoru i kontroli	134
4.	Inne instytucje i organizacje.....	137
X.	WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	138
XI.	DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	139
XII.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY	140
XIII.	PODSUMOWANIE	143

ZAŁĄCZNIKI :

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2009r. – 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 2009 roku Państwowa Inspekcja Pracy funkcjonowała w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.) oraz Statut, stanowiący załącznik do Zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M.P. Nr 58, poz. 657 z późn. zm.).

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

e-mail: kancelaria@gdansk.oip.pl

www.gdansk.oip.pl

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2009 roku działało łącznie 8 zespołów inspektorów pracy, z których 6 zgrupowanych było w 5 oddziałach:

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

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

W strukturze Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku funkcjonują również sekcje: analiz i informatyki, prawna, prewencji i promocji, 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 2009r. **180** pracowników. Na stanowiskach merytorycznych zatrudnionych było **146** pracowników, z czego **103** wykonywało lub nadzorowało czynności kontrolne.

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

Zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, podstawowe działania urzędu mają charakter **kontrolno-nadzorczy i prewencyjny**. Skoncentrowane są przede

wszystkim na branżach i zakładach pracy, w których występuje - zdiagnozowany wcześniej - zły stan ochrony pracy. Ponadto, podejmujemy zadania monitorujące ochronę pracy, ukierunkowane na zbadanie sytuacji w wybranych obszarach, ustalenie zakresu i rodzaju występujących problemów oraz zaplanowanie i podjęcie działań zapobiegawczych.

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

W obszarze bezpieczeństwa pracy inspektorzy pracy podczas kontroli szczególną uwagę zwracali na zły stan użytkowanych w zakładach maszyn i urządzeń technicznych. Priorytetowo potraktowane zostały te dziedziny gospodarki, w których występują największe zagrożenia zawodowe oraz wysokie wskaźniki wypadkowości.

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

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

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2009 rok zostały zrealizowane.

II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 209.565 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 801.995 osób (wg danych za grudzień 2009r. z rejestru Regon skonfrontowanych z Bazą Jednostek Statystycznych, uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Gdańsku).

Według rejestru Regon – w grudniu 2009r. liczba zarejestrowanych podmiotów w województwie pomorskim wynosiła aż 249.262, natomiast liczba osób pracujących to – 926.158. 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 2009r. - woj. pomorskie**

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem w tym zakłady o zatrudnieniu:	209565	801995
2	9 i mniej	200859	329362
3	10 do 49	6773	136883
4	50 do 249	1678	159848
6	250 i powyżej	255	175902

Tabela nr 1b **Podmioty gospodarki narodowej według form własności w grudniu 2009r. - woj. pomorskie**

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem w tym:	209565	801995
2	sektor publiczny	7488	189988
3	sektor prywatny	202077	612007

Tabela nr 1c

**Podmioty gospodarki narodowej
według sekcji PKD
w grudniu 2009r. - woj. pomorskie**

Lp	Wyszczególnienie	Liczba	
		Podmiotów	Pracujących
1	Gospodarka narodowa ogółem, w tym:	209565	801995
2	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	4086	13784
3	Rybacktwo	563	1837
4	Górnictwo	111	1291
5	Przetwórstwo przemysłowe	23076	176952
6	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	426	17499
7	Budownictwo	25942	68925
8	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	50536	148317
9	Hotele i restauracje	8145	21664
10	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	15012	45519
11	Pośrednictwo finansowe	7645	24171
12	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	42057	84683
13	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	1194	46833
14	Edukacja	5482	68511
15	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	10159	47627
16	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna pozostała	15118	34329
17	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	-	-
18	Organizacje i zespoły eksterytorialne	13	53

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (24%), produkcyjną (11%), zajmujące się obsługą nieruchomości (20%), zakłady budowlane (12%) oraz transportowe (7%).

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

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

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

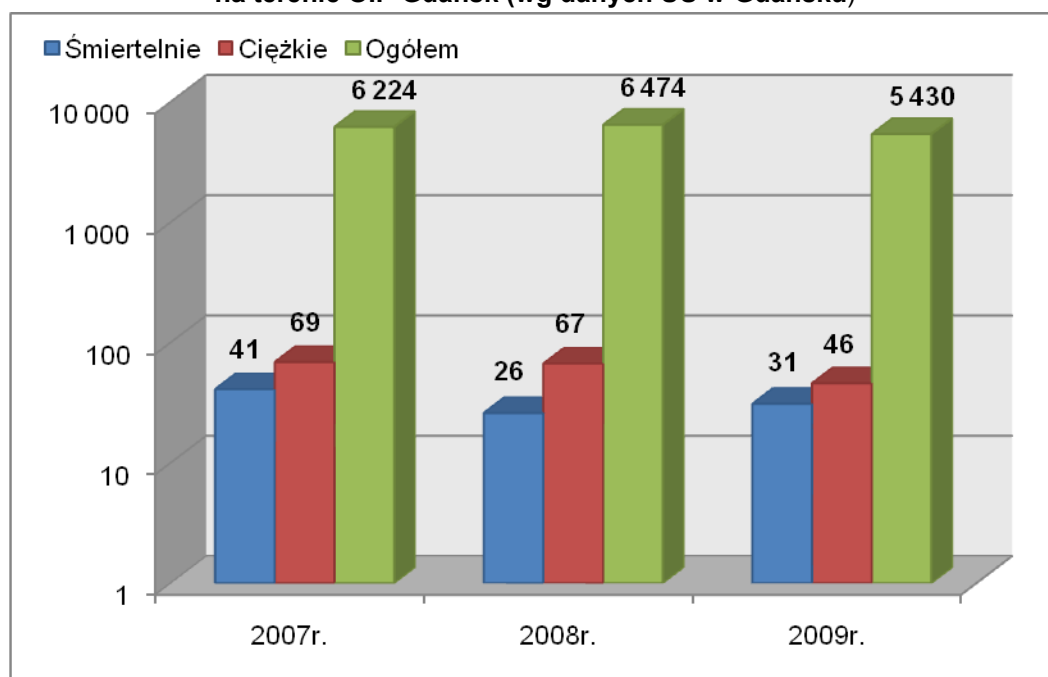
Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim.

Według danych Urzędu Statystycznego (stan na dzień 18.02.2010r.) w 2009 roku w województwie pomorskim zarejestrowano **5430** poszkodowanych w **wypadkach przy pracy**, co stanowi spadek o 16,1% w stosunku do roku 2008.

W zarejestrowanych wypadkach 31 osób poniosło śmierć, a 46 odniosło ciężkie obrażenia, zaś w 2008r. było to odpowiednio 26 osób zmarłych i 67 poszkodowanych ciężko.

Na ogólną liczbę 5430 poszkodowanych, 1542 osób poszkodowanych zostało w sektorze publicznym, zaś 3888 w sektorze prywatnym.

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2007-2009
na terenie OIP Gdańsk (wg danych US w Gdańsku)



Wskaźnik ciężkości wypadków, zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego, wyniósł **35,1 dni**. Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w 2009 roku zaliczyć należy:

- zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt (1425),
- uderzenia przez obiekt będący w ruchu (1168),
- kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym (1030).

Przedstawiony diagram wskazuje, iż do zdecydowanej większości wypadków przyczyniają się sami poszkodowani, jednak wg inspektorów pracy - większy udział leży po stronie pracodawców. Związany jest on głównie z niewłaściwą ogólną organizacją pracy lub organizacją samego stanowiska pracy.

Przyczyny wypadków przy pracy w roku 2009 (wg danych US w Gdańsku)

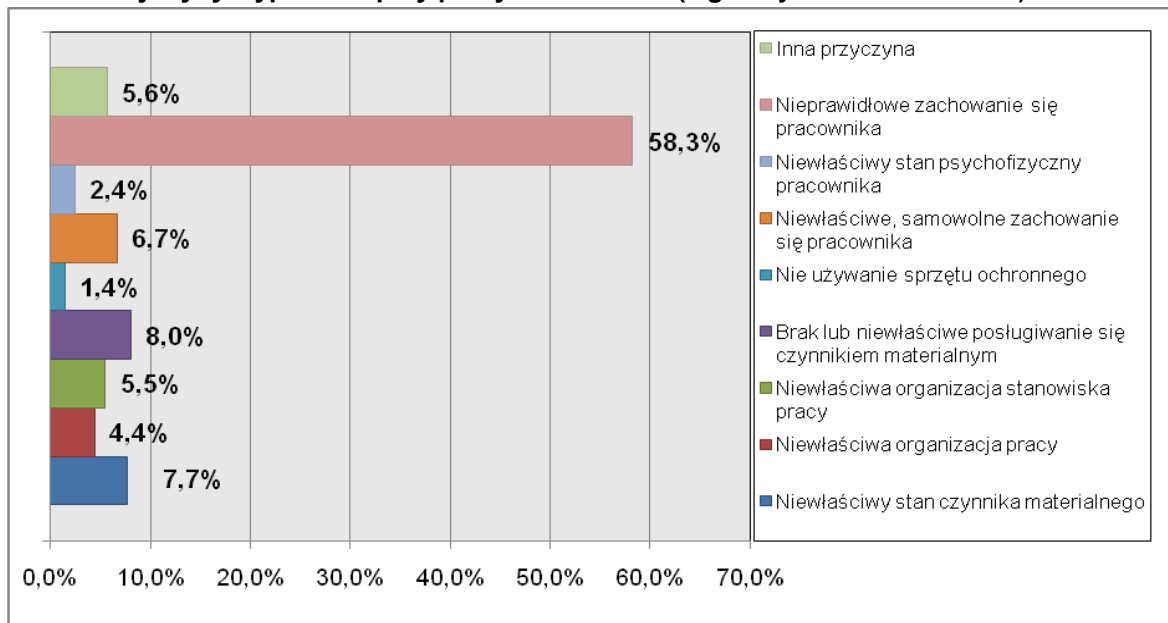


Tabela 2. Poszkodowani w wypadkach przy pracy według sekcji gospodarki narodowej w roku 2009 (dane US w Gdańsku)

Symbol sekcji	Nazwa sekcji PKD	Ogółem	W wypadkach powodujących			liczba dni zwolnienia	wskaźnik ciężkości* 2009
			śmierć	ciężkie uszkodz. ciała	lżejsze uszkodz. ciała		
	OGOŁEM w tym:	5 430	31	46	5 353	189 710	35,1
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo	101	1	0	100	4 045	40,5
B	Górnictwo i wydobywanie	10	0	0	10	697	69,7
C	Przetwórstwo przemysłowe	2 228	7	17	2 204	77 943	35,1
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	75	0	4	71	2 932	39,1
E	Dostawa wody, gospodarowanie ciekami i odpadami	70	1	1	68	2 557	37,1
F	Budownictwo	557	10	9	538	22 025	40,3
G	Handel hurtowy i detal., naprawa pojazdów mech., motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	608	3	3	602	19 139	31,6
H	Transpot i gospodarka magazynowa	408	4	7	397	14 788	36,6
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	70	0	1	69	2 304	32,9
J	Informacja i telekomunikacja	32	1	0	31	856	27,6
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	58	0	0	58	2 157	37,2
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	56	1	0	55	1 864	33,9
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	65	0	1	64	2 162	33,3
N	Działalność w zakresie usług administrowania	110	0	1	109	3 813	34,7
O	Administracja publiczna i obrona narodowa	256	1	0	255	9 319	36,5
P	Edukacja	243	0	1	242	7 397	30,4
Q	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	388	1	1	386	12 451	32,2
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	54	1	0	53	1 936	36,5
S	Pozostała działalność usługowa	41	0	0	41	1 325	32,3

liczba dni zwolnień lekarskich

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

Urząd Statystyczny zarejestrował w 2009r. spadek liczby poszkodowanych ogółem w wypadkach przy pracy. Do zmniejszenia liczby poszkodowanych niewątpliwie przyczynił się spadek koniunktury gospodarczej oraz obserwowane zmiany na rynku pracy, emigracja zarobkowa pracowników. Zwiększyła się natomiast liczba wypadków śmiertelnych.

Inspektorzy pracy zaobserwowali zjawisko wykonywania pracy poza stosunkiem pracy tj. na podstawie umów zleceń, umów o dzieło, lub przez osoby prowadzące jednoosobową własną działalność gospodarczą (w ramach tzw. samozatrudnienia) w szczególności w takich sekcjach PKD, jak budownictwo i przetwórstwo przemysłowe.

* * *

Wypadki przy pracy rolniczej

Według opracowania Biura Prewencji i Rehabilitacji Centrali KRUS z dnia 08.02.2010r. w 2009r. w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS **839** (w roku 2008 - 822) zdarzeń wypadkowych,
- z tej liczby **819** (w roku 2008 - **728**) zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, w tym **3** (w roku 2008 - 0) wypadki śmiertelne.

W 2009r. w województwie pomorskim zarejestrowano **5** (w 2008r. - 2) chorób zawodowych rolników.

* * *

Choroby zawodowe

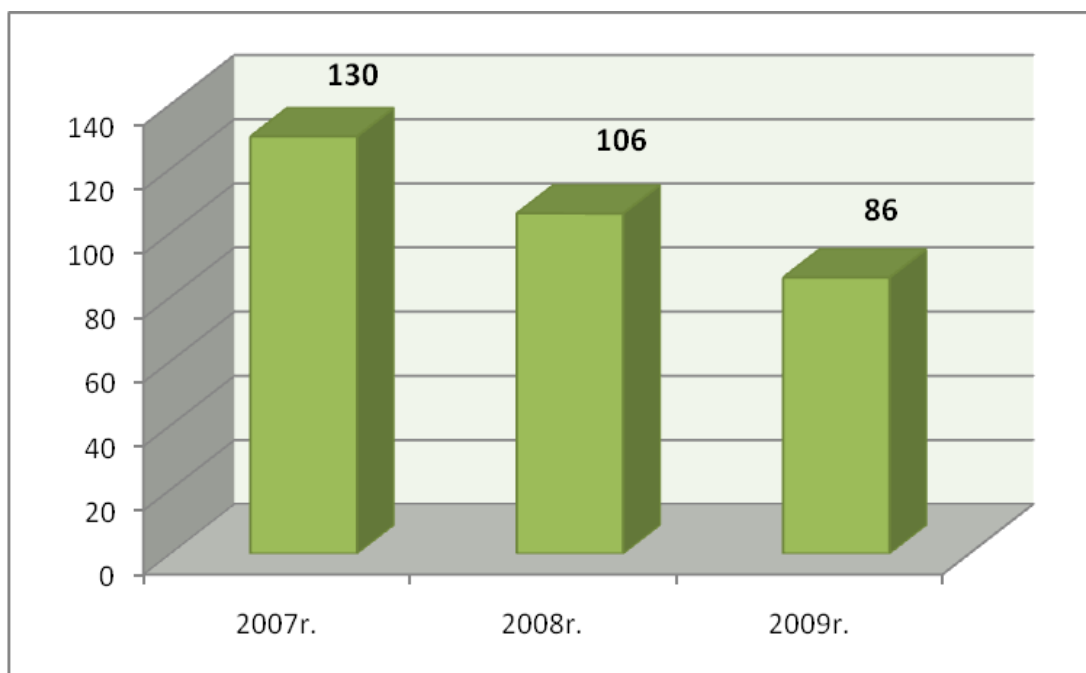
Na terenie województwa pomorskiego w 2009r. zarejestrowano **86** chorób zawodowych w porównaniu do 106 zarejestrowanych w 2008r. (dane PWIS w Gdańsku).

Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było:

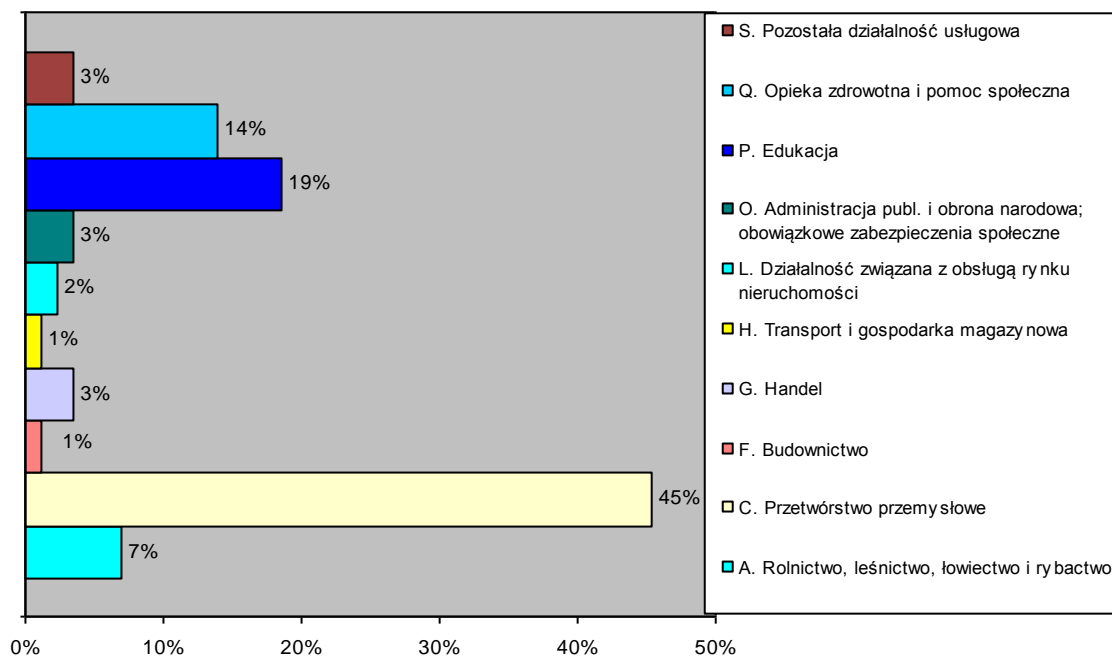
1. obustronnego trwałego ubytku słuchu - 30%,
2. przewlekłych chorób narządu głosu - 21%,
3. chorób zakaźnych lub pasożytniczych - 17%
4. chorób skóry – 7 %,
5. nowotworów złośliwych – 6%,
6. pylic płuc – 3%,
7. przewlekłych chorób układu ruchu – 3%,
8. przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – 3%.

Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły głównie pracowników zatrudnionych w zakładach pracy takich sekcji i podsekcji gospodarki, jak: przetwórstwo przemysłowe, w tym produkcja i naprawa statków, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, rolnictwo i leśnictwo.

Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2007-2009



Struktura chorób zawodowych wg sekcji gospodarki w województwie pomorskim w 2009 roku (wg PWIS)

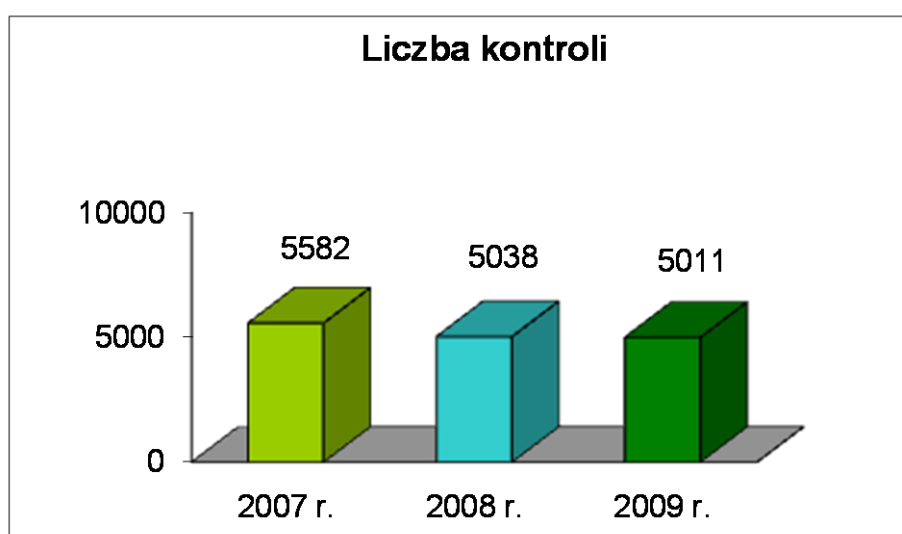


IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

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 2007 – 2009



W 2009 roku inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie OIP Gdańsk **5.011 kontroli w ponad 4 tysiącach zakładów pracy i innych podmiotów**, w których pracowało ogółem ponad 300 tys. osób. Jak wynika z danych OIP, najczęściej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (21%), prowadzących handel i naprawy (22%) oraz w budownictwie (20%). Były to głównie zakłady sektora prywatnego.

Kontrolą objęto zakłady zatrudniające: do 9 pracowników - 48% kontroli oraz od 10 do 49 pracowników - 31% 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 2009 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 44 tematów. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP. Niektóre tematy zawierały nawet do 7 podtematów.

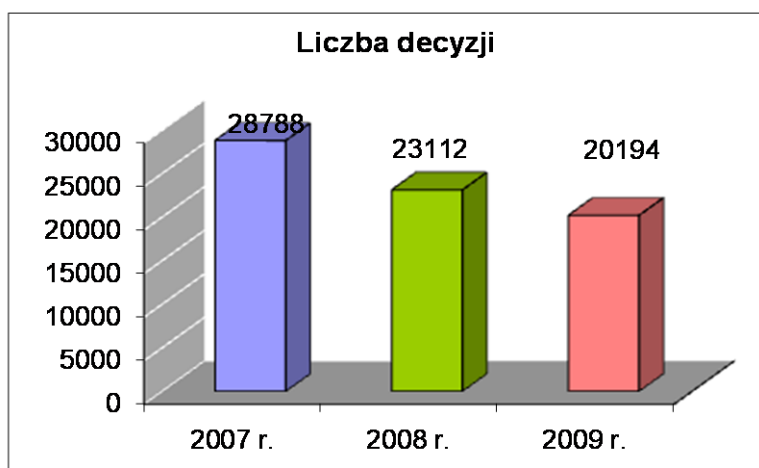
Nr tematu	Nazwa tematu
TEMATY Z HARMONOGRAMU ZADAŃ KONTROLNYCH PIP w 2009r.	
001 A – F	Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
002	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych
003	Sprawdzanie poprawności informacji - składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (formularz ZUS IWA).
004	Kontrole zgodności wykonania obiektu z projektem budowlanym.
005 A - C	Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi
006	Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy
007 A–G	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych
008	Ocena ryzyka zawodowego
009	Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym
010	Realizacja zadań służby bhp
011	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.
012	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dot. zatrudniania młodocianych
013	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej
014	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców
015	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych
016	Realizacja zadań instytucji łącznikowej
017	Kontrole przestrzegania przez pracodawców wymagań związanych z bezpieczeństwem przewozu drogowego towarów niebezpiecznych
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 A – F	Kontrola związana z badaniem skargi.
021	Przestrzeganie przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy
022 B–D	Przestrzeganie przepisów o czasie pracy
023	Działania nadzorczo-prewencyjne w zakładach eksploatujących obrabiarki do metali w zakresie przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych
026	Bezpieczeństwo pracy w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)
046	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
051 A, B	Przestrzeganie prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlu detalicznego A. Placówki wielkopowierzchniowe B. Pozostałe placówki handlowe

052	Przestrzeganie w zakładach opieki zdrowotnej przepisów bhp związanych z występowaniem w miejscu pracy szkodliwych czynników biologicznych i chemicznych
065 A,B	Bezpieczeństwo pracy w samochodowych warsztatach mechanicznych i lakierniczych
074 A, B	Kontrole spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców A. Maszyny i urządzenia do produkcji materiałów drogowych, budowy i naprawy i utrzymania dróg B. Środki ochrony indywidualnej twarzy, oczu oraz głowy
077 A - C	Działania nadzorczo-prewencyjne w budownictwie w zakresie: A. BHP na placach budowy B. BHP przy budowie i remontach dróg i autostrad C. Przestrzeganie prawa pracy, w tym bhp przy realizacji inwestycji związanych z UEFA EURO 2012
078 A - C	Kontrole w: A. Izbach i urzędach skarbowych B. Izbach i urzędach celnych C. Urzędach kontroli skarbowej
TEMATY REALIZOWANE WE WSPÓŁPRACY KILKU OKRĘGÓW PIP	
601	Przyjazne środowisko pracy
602	Przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy i bhp w bankach
606	Bezpieczeństwo i higiena pracy w placówkach oświatowych
609	Przestrzeganie przepisów bhp w zakładach wymienionych w rejestrze potencjalnych sprawców poważnych awarii przemysłowych, w których niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych niż w zakładach zwiększonego ryzyka
610	Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników w związku z występowaniem w pralniach czynników szkodliwych dla zdrowia.
611	Przestrzeganie przepisów regulujących transport ręczny w placówkach pocztowych (Równolegle prowadzona będzie kampania „mniej dźwigaj”)
612	Stosowanie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przez pracodawców spoza sfery budżetowej
613	Kontrola przestrzegania uprawnień pracowniczych w jednostkach organizacyjnych, objętych ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy, których postanowienia przez ponad 5 lat nie były – protokołami dodatkowymi – dostosowane do zmian w przepisach prawa
TEMATY WEWNĘTRZNE OIP GDAŃSK	
950	Przestrzeganie przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gastronomiczną, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dot. nawiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych oraz przepisów bhp
960	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających.
970	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich
980	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich
990 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

2. Decyzje administracyjne inspektorów pracy

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

W 2009 roku na terenie OIP Gdańsk wydano **20.194** decyzje nakazowe, które regulowały warunki pracy ok. 200 tysięcy osób.



Zagadnienia najczęściej ujmowane w decyzjach nakazowych

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

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

Ważną grupę decyzji /509, tj. 2,5% ogółu decyzji/ stanowiły decyzje, których przedmiotem były wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia. Decyzje te dotyczyły 3283 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów:

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

Były to głównie zakłady prowadzące działalność produkcyjną oraz budowlane, handlowo-usługowe, transportowe, a także zakłady zajmujące się obsługą nieruchomości.

Spośród wydanych decyzji nakazowych, 3955 decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

W 2009 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **443 decyzji dotyczyło wstrzymania prac** (w 2008r. – 571). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników lub innych osób.

- **305** (w 2008r. – 367) **decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 832 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.
- **236 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,**
- **43 decyzje zakazania wykonywania pracy,**
- **1 decyzję wstrzymania działalności,**
- **2 decyzje zakazania prowadzenia działalności,**
- **3 decyzje nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.**

Realizacja decyzji inspektorów pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu **72%** decyzji nakazowych /wydanych na piśmie/ w 2009r.

3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP

W 2009r. w OIP Gdańsk skierowano do pracodawców 70 upomnień, obejmujących 178 decyzji nakazowych. Ponadto wystawiono przeciwko 8 pracodawcom 9 tytułów wykonawczych, którymi objęto 30 decyzji nakazowych oraz na 10 pracodawców nałożono 14 grzywien w celu przymuszenia, na łączną kwotę 107.000 zł.

W porównaniu z rokiem ubiegłym, w 2009 r. liczba upomnień spadła o 9%, a liczba decyzji objętych upomnieniami spadła o 24%. Należy przy tym zauważyć, iż tendencja spadkowa w tym zakresie utrzymuje się od sześciu lat.

W roku 2009 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.

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

W przypadku postępowania egzekucyjnego w 2009 r., w porównaniu z rokiem poprzednim, nastąpił spadek o 10% liczby tytułów wykonawczych i spadek o 37% liczby decyzji objętych tytułami wykonawczymi. Natomiast nastąpił wzrost:

- o 40 % liczby nałożonych grzywien w celu przymuszenia,
- o 22 % łącznej kwoty nałożonych grzywien w celu przymuszenia.

4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP

W 2009 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał **3** decyzje nakazujące zaprzestanie przez zakład pracy lub jego część działalności, w tym 1 decyzję nakazującą zaprzestania działalności całego zakładu oraz 2 decyzje nakazujące zaprzestanie

działalności części zakładu. Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w tych zakładach pracy stwarzał zagrożenie dla zdrowia i życia pracujących.

Podstawową działalnością wszystkich trzech zakładów, których dotyczyły ww. decyzje, była produkcja wyrobów tartacznych, w dwóch z nich dodatkowo produkcja wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa, w jednym - produkcja opakowań drewnianych i działalność usługowa w zakresie impregnowania drewna.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące odstępstw od obowiązujących przepisów

W 2009 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 **251** spraw, w zakresie zajęcia stanowiska odnośnie wyrażenia zgody na obniżenie poziomu podłogi pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu lub zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia elektrycznego. W roku 2008 rozpatrzono 208 takich wniosków.

Rozstrzygnięcia w 2009 roku były następujące:

- 236 spraw zakończyło się wydaniem postanowień pozytywnych,
- 8 wniosków rozpatrzono negatywnie, w tym 3 postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczyły odmowy lokalizacji pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, a 8 - odmowy wyrażenia zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia sztucznego,
- 7 spraw pozostało bez rozpatrzenia z uwagi na nieuzupełnienie braków formalnych przez wnioskodawcę lub zmianę wniosku.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi

W 2009 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał 5 postanowień dotyczących usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi. Wydane one zostały na podstawie art. 41b ust. 1 w związku z art. 38 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2004r. Nr 204, poz. 2087).

Na 5 postępowań wszczętych przez OIP w Gdańsku w 2009r., 3 zakończyły się umorzeniem postępowania w związku z usunięciem przyczyny nieprawidłowości.

W 2009 roku Inspektorzy Pracy w Gdańsku wydali 40 opinii na wniosek Urzędów Celnych w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych lub innych wymagań. Wydane one zostały na podstawie art. 43a ust. 2, w związku z art. 38 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2004r. Nr 204, poz. 2087 z późn. zm.) i art. 106 §5 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.)

Na 40 opinii wydano: 23 opinie negatywne oraz 17 pozytywnych, w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych lub innych wymagań.

5. Wystąpienia inspektorów pracy

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

W 2009r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wydano **3.549** wystąpień w sprawie usunięcia stwierdzonych podczas kontroli, naruszeń prawa.

W treści wystąpień do pracodawców skierowano **21.381** wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

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

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 stanowiło 116 wniosków o wyciągnięcie konsekwencji wobec winnych naruszenia praw pracowniczych w przypadku, gdy stopień społecznego niebezpieczeństwa czynu był nieznaczny lub brak było możliwości wszczęcia postępowania wykroczeniowego w stosunku do winnego.

W roku sprawozdawczym skierowano 1 wystąpienie do jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy.

Szereg problemów, które wystąpiły, realizowano poprzez pisma informacyjno-prewencyjne.

Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach

Odnosnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2009r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu **74%** wniosków.

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

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów

W okresie od 01.01.2009 r. do 31.12.2009 r. inspektorzy pracy skierowali ogółem **284** wnioski o ukaranie. Skierowane wnioski obejmowały łącznie **1267** wykroczeń, które

dotyczyły czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia. W objętym sprawozdaniem okresie sądy zakończyły łącznie **211** spraw. W tym zakresie:

- **161** rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów w 2009 r.
- **50** rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów w 2008 r.

Łączna kwota orzeczonych grzywien przez sądy wynosi **398.850 zł**. Średnia wysokość orzeczonej kary grzywny wynosi **1917,54 zł**. Ponadto w 15 przypadkach wydano orzeczenia „bezgrzywnowe”.

Postępowanie mandatowe

W objętym sprawozdaniem okresie inspektorzy pracy wydali łącznie **1265** mandatów karnych. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 3462. Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi **1 548 825 zł**. Średnia kwota mandatu wynosi **1224,36 zł**.

Najwięcej mandatów (1282) zastosowano za wykroczenia związane z naruszeniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 K.p.).

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy ukarali:

- 782 pracodawców,
- 288 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 139 osób kierujących pracownikami,
- 49 osób nie będących pracodawcą,
- 2 osoby działające w imieniu przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą,
- 3 osoby kierujące pracą innych osób u przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą,
- 2 inne podmioty.

W objętym sprawozdaniem okresie w 3 przypadkach odnotowano złożenie przez obwinionych odwołań od nałożonych przez inspektorów pracy mandatów karnych. W jednym przypadku mandat uchylono.

Stosowanie środków wychowawczych

W okresie objętym sprawozdaniem inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie **517** środków wychowawczych, które zastosowano w stosunku do **757** stwierdzonych wykroczeń.

Najwięcej środków wychowawczych zastosowano w stosunku do podmiotów prowadzących działalność w sektorze prywatnym. Zastosowane środki najczęściej dotyczyły naruszeń dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 283 K.p.).

Uwagi i wnioski.

1. W analizowanym okresie w porównaniu do 2008 r. wzrosła ilość składanych przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie o **8,8 %**. Równocześnie ilość mandatów karnych zmalała o **11,5%**. W odniesieniu do środków wychowawczych stosowanych w trybie art. 41 kw. stwierdzić należy, iż ich ilość wzrosła o **17,6%**. Jest to spowodowane stosowaniem środków karnych wobec pracowników pracujących na czarno, gdzie inspektorzy pracy często stoją na stanowisku, iż środek wychowawczy jest dostatecznie wystarczającą dolegliwością.
2. Stwierdzić należy, iż stosowanie represji karnej, niezależnie od trybu postępowania (wniosek o ukaranie, mandat karny, środek oddziaływania wychowawczego) następuje

najczęściej w stosunku do małych pracodawców, tj. zatrudniających od 1 do 9 pracowników.

7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2009 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **98 zawiadomień prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstw. 55 zawiadomień dotyczyło podejrzenia popełnienia przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową z art. 218 – 221 k.k. Zawiadomienia dotyczyły zachowań, które w ocenie inspektorów pracy wyczerpały znamiona przestępstw określonych następującymi przepisami prawa karnego:

- art. 218 §1 kk – w **30** przypadkach,
- art. 218 §3 kk – w **8** przypadkach,
- art. 219 kk – w **11** przypadkach,
- art. 220 kk – w **13** przypadkach,
- art. 221 kk – w **2** przypadkach,
- art. 225 § 2 kk – w **27** przypadkach,
- art. 270 §1 kk - w **12** przypadkach,
- art. 271 §1 kk - w **9** przypadkach,
- inne przepisy kk – **11** przypadków,
- przepisy ustawy o związkach zawodowych – w **4** przypadkach,
- przepisy karne z ustawy o dozorcze technicznym – w **10** przypadkach.

Z przedstawionego wyżej zestawienia należy wyodrębnić 30 przypadków, w których naruszenia prawa wyczerpują znamiona więcej niż jednego przestępstwa. Miało to miejsce głównie w sytuacji, gdy obok udaremniania lub utrudniania wykonywania czynności służbowych inspektorzy pracy stwierdzili również inne naruszenia prawa.

- W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura :
 - wszczęła postępowanie przygotowawcze – w **64** przypadkach,
 - odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego – w **6** przypadkach,
 - wszczęte postanowienia, które zostały zawieszona to – **1** przypadek.
- Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
 - umorzenie postępowania przygotowawczego – w **36** przypadkach,
 - skierowanie do sądu aktów oskarżenia – w **4** przypadkach.
- Postanowienia prokuratury, które zostały zaskarżone – **10**
 - zażalenia na **odmowę wszczęcia postępowania** – **3** przypadki,
 - zażalenia na **umorzenie postępowania** – **7** przypadków.
- Do sądu skierowane zostały przez prokuraturę **4** akty oskarżenia z doniesień z 2009 r. oraz **2** wnioski o warunkowe umorzenie, a z zawiadomień z roku 2008 r. w 2009 r. do sądu skierowano **9** aktów oskarżenia:
 - posiadamy informację jedynie o **1** zakończonym postępowaniu sądowym **z roku 2009**, które zakończyło się wyrokiem warunkowo umarzającym postępowanie karne na okres próby jednego roku względem oskarżonego właściciela zakładu oskarżonego z art. 221 k.k. za niepowiadomienie PIP o 3 ciężkich wypadkach przy

pracy. W stosunku do oskarżonego sąd ponadto orzekł świadczenie pieniężne w kwocie 3000 zł na PCK w Bytowie.

- posiadamy ponadto informacje o **6** zakończonych w 2009 r. postępowaniach przed sądem z zawiadomień z **2008 r.**, lecz jedynie w **3** przypadkach znamy sentencję wyroków, w pozostałych czekamy na informację zwrotną z sądu. Zakończone postępowania to:
 - ✓ skazanie z art. 220 w zw. z art. 156 k.k. mistrza produkcji, który niedopełniając swoich obowiązków w zakresie bhp przyczynił się do wypadku przy pracy, na karę 1 roku i 4 m-cy pozbawienia wolności w zawieszeniu na 2 lata oraz naprawienia szkody w kwocie 9.895 zł,
 - ✓ skazanie z art. 225 §2 k.k. prezesa spółki, który udaremniał czynności kontrolne inspektorowi pracy, na 1 rok pozbawienia wolności w zawieszeniu na 5 lat oraz 1.000 zł grzywny,
 - ✓ warunkowe umorzenie postępowania karnego na okres próby jednego roku względem oskarżonego członka zarządu spółki oskarżonego z art. 218 §1 k.k. za niewypłacenie wynagrodzenia za pracę oraz za czas choroby. W stosunku do oskarżonego sąd ponadto orzekł świadczenie pieniężne w kwocie 1.000 zł na cele społeczne.
- Pozostałe sprawy są jeszcze w toku.

8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W okresie sprawozdawczym w OIP w Gdańsku zanotowano 3 przypadki wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. W jednym przypadku zakończono postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy, wytoczone w 2009 r. Dwie sprawy pozostają w toku rozpoznawania.

Wystąpienia

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

Uwagi i wnioski

1. Realizacja uprawnienia występowania inspektorów pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy napotyka na wiele praktycznych przeszkód. Należy do nich w szczególności zaliczyć: przewlekłość i czasochłonność postępowania sądowego często również spowodowaną działaniami strony pozwanej, polegającymi na niestawiennictwie na kolejne terminy sprawy, „zamazywanie” przez pracodawców rzeczywistego stanu faktycznego, wskazującego na łączący strony stosunek pracy. Ponadto zdarza się, że podmiot najbardziej zainteresowany jest korzystnym

- rozstrzygnięciem, a więc pracownik, po zawarciu z pracodawcą nieformalnej ugody już po rozpoczęciu przewodu sądowego wycofuje się z udziału i aktywnego uczestnictwa w sprawie, co może skutkować oddaleniem powództwa inspektora pracy.
2. Inspektorzy pracy poprzez swoje działania w wielu przypadkach doprowadzili do zawarcia z pracownikami umów o pracę, nie korzystając z uprawnienia wytaczania powództw. Większość pracodawców zrealizowała wnioski inspektorów pracy. W ten sposób przekształcono w stosunki pracy stosunki cywilnoprawne lub też doprowadzono do zawarcia umowy o pracę w sytuacji dopuszczenia pracownika do pracy bez potwierdzenia zawartej umowy o pracę w stosunku do **1679** pracowników.
 3. Sądy przy rozpoznawaniu pozwów w sprawach o ustalenie stosunku pracy w sposób jednoznaczny realizują zasadę swobody zawierania umów. W tym zakresie, w przypadku godzenia się na powyższe przez osobę, w stosunku do której wniesiono pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy, powództwo ulega oddaleniu.

9. Skargi i wnioski

W okresie od 01 stycznia do 31 grudnia 2009 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz Oddziałów wpłynęło łącznie 2678 skarg. W wyniku rozpoznania skarg stwierdzono, iż ok. 66 % wszystkich rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych. Liczba składanych skarg do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ostatnich latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Tak jak i w latach poprzednich skargi najczęściej są składane przez byłych pracowników. Stanowią oni prawie połowę ogółu skarżących. Powyższe wynika z tego, iż po rozwiązaniu stosunku pracy nie obawiają się negatywnych konsekwencji ze strony pracodawcy w sytuacji, co może być skutkiem zgłoszenia do Inspekcji Pracy nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. Powyższe potwierdza również liczba pracowników składających skargi i pozostających w zatrudnieniu, która stanowi jedynie 25% wszystkich skarżących.

Zakres przedmiotowy skarg najczęściej dotyczy zaległości w wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz łamania przepisów o czasie pracy i niezapewnianie przez pracodawcę odpowiednich bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Tak jak i w poprzednich latach, najwięcej zgłaszanych do OIP w Gdańsku nieprawidłowości dotyczy kwestii związanych z wynagrodzeniami za pracę (stanowią one aż 37% ogółu). Rokrocznie liczba skarg z tego zakresu wzrasta - w porównaniu do 2008 r. liczba skarg z tego zakresu wzrosła o 18%. W wyniku podjętych czynności kontrolnych ponad 57% złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń okazało się zasadnych. Zarzuty podnoszone w skargach najczęściej dotyczyły niewypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą lub wypłacania wynagrodzenia „na raty” oraz zaniżania jego wysokości.

Również zgłaszane przez związki zawodowe do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skargi i wnioski (w 2009 r. – 82) pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Spotkania inspektorów pracy podczas działalności kontrolnej z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe

i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości najczęściej wynikają z celowego postępowania pracodawcy, niekiedy wynikają one również z nieznamomości, niezrozumienia często skomplikowanych przepisów. Do powyższego w dużej mierze przyczynia się również zła sytuacja finansowa poszczególnych przedsiębiorstw i koszty, jakie pociąga za sobą zatrudnianie pracowników.

10. Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej

Bieżąca działalność kontrolna i inna

W roku 2009 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.

W ramach badań katastrof dwóch inspektorów pracy, jako członkowie komisji, kontynuowali i zakończyli sporządzeniem raportu, postępowanie w sprawie zatonięcia pogłębiarki „ROZGWIAZDA” z pięcioma członkami załogi.

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 nowo budowane 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.

Współdziałanie z sądami i prokuraturą

- Inspektor pracy sekcji, w ramach czynności służbowych, dokonał analizy i opracował opinię biegłego w sprawie 2Ds.3090/08, dotyczącej śmiertelnego wypadku przy pracy pracownika Stoczni Gdańsk SA
- Inspektorzy pracy sekcji uczestniczyli także w charakterze rzeczników interesu społecznego w rozprawach Izby Morskiej w Gdyni i Odwoławczej Izbie Morskiej w sprawach wypadków morskich, które mogły być (lub były) uznane za wypadki przy pracy.

Doradztwo i konsultacje

- Nadinspektor pracy Bernard Dąbrowski kilkakrotnie uczestniczył w posiedzeniach zespołu ds. projektu ustawy o zatrudnieniu i pracy na morskich statkach handlowych w Departamencie Transportu Morskiego i Żeglugi Śródlądowej Ministerstwa

Infrastruktury. Pomiędzy kolejnymi posiedzeniami przeredagował dział dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy na statku. Tekst tego rozdziału w brzmieniu przez niego zaproponowanym, znajduje się w aktualnym projekcie opublikowanym na stronach internetowych Ministerstwa Infrastruktury.

- W związku z wejściem w życie „specustawy stoczniowej” na terenie Stoczni Gdynia SA zorganizowano punkt konsultacyjny dla pracowników tej stoczni.
- Inspektor pracy SKGM, w dniu 28.10.2009 r. uczestniczył w Gdyńskich Targach Pracy, gdzie na stoisku OIP udzielał porad z zakresu prawa pracy.

Udział we współpracy z zagranicznymi inspekcjami pracy

- W czerwcu 2009 r. nadinspektor pracy SKGM uczestniczył w rewizycie u litewskiej inspekcji pracy w okręgu Kłajpeda, specjalizującym się w nadzorze nad warunkami pracy w gospodarce morskiej.
- Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej wzięła również czynny udział w przygotowaniu logistycznym oraz merytorycznym przyjęcia przez OIP delegacji norweskiej inspekcji pracy.

Szkolenie

- We wrześniu 2009 r. zorganizowano i przeprowadzono trzydniowe szkolenie dla 25 inspektorów z całego kraju na temat bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie wodnym. W ramach tego szkolenia wykłady przeprowadzili specjaliści z Polskiego Rejestru Statków, Urzędu Żeglugi Śródlądowej i Urzędu Morskiego w Gdyni. Ponadto, w zakresie metodyki kontroli statków, portów, a także obowiązujących i projektowanych aktów prawnych zajęcia poprowadzili inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej. W ramach szkolenia zorganizowano także zajęcia praktyczne na statkach i w portach.
- W maju 2009 r. inspektor pracy uczestniczył z własnym referatem w XIII międzynarodowej konferencji naukowo – technicznej „Bezpieczeństwo morskie i ochrona naturalnego środowiska morskiego – VIII Forum morskie” w Kołobrzegu.
- W październiku 2009 r. St. inspektor pracy gł. specjalista Janusz Frąckiewicz uczestniczył w seminarium na temat kontenerów poddawanych gazowaniu, zorganizowanym w Hadze przez holenderskie Ministerstwo Spraw Socjalnych i Zatrudnienia.

Współpraca z organizacjami i instytucjami

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

V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Wypadki przy pracy zbadane w 2009r. przez Inspektorów Pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w niniejszym rozdziale dotyczą zdarzeń wypadkowych zbadanych przez Inspektorów Pracy w 2009 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2009 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **240** zgłoszeń różnych zdarzeń wypadkowych.

Rok	Zdarzenia zgłoszone	Zbadane wypadki przy pracy					Zbadane zdarzenia potencjalnie wypadkowe
	Ogółem:	Ogółem:	Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe	
2009	240	172	35	74	48	12	3
2008	277	207	45	104	38	20	0
2007	300	182	51	88	25	15	3

Część zarejestrowanych zdarzeń, to zdarzenia nie uznane przez zakłady za wypadki przy pracy. W analizie nie zostały również ujęte zdarzenia, w stosunku do których została podjęta decyzja o odstąpieniu od ich badania (zgodnie z zarządzeniem GIP) oraz zdarzenia, które zostały przekazane do zbadania przez inne OIP.

Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych.

W 7 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili niezawiadomienie właściwego Okręgowego Inspektora Pracy o zdarzeniu. Zawiadomienia o zdarzeniu dokonała policja. 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		
	2009	2008	2007
Zatrudniający	117	127	147
Policja	83	99	111
Inne	22	15	19
Zatrudniony	5	12	7
inny OIP	4	6	7
Masmedia	3	6	2
Pogotowie	3	3	0
Prokuratura	2	5	4
Kontrola	1	3	3
Adm. rządowa	0	1	0
Razem:	240	277	300

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
2009	278	188	42	80	66	31
2008	328	234	50	115	69	47
2007	334	201	59	93	49	37

Poszkodowani ze skutkiem śmiertelnym i ciężkim w zbadanych wypadkach przy pracy

Rok	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w zbadanych		
			Ogółem:	w tym	
				Śmiertelnych	Ciężkich
2009	ogółem:	172	188	42	80
	w tym zbiorowe:	12	31	7	6
2008	ogółem:	207	234	50	115
	w tym zbiorowe:	20	47	5	11
2007	ogółem:	182	201	59	93
	w tym zbiorowe:	15	37	8	5

Poszkodowani w poszczególnych sekcjach gospodarki wg PKD

Sekcja		Rok		
Symbol	Nazwa	2009	2008	2007
D	Przetwórstwo przemysłowe	57	87	71
F	Budownictwo	55	53	51
G	Handel i naprawy	20	23	12
I	Transport i składowanie	17	16	11
K	Obsługa nieruchomości	12	11	12
H	Hotele i restauracje	7	3	0
E	Zaopatrywanie w energię	5	6	7
A	Rolnictwo i łowiectwo	4	8	8
N	Ochrona zdrowia	4	9	3
L	Administracja publiczna	3	7	11
O	Pozostała działalność usługowa	3	9	8
M	Edukacja	1	1	1
J	Pośrednictwo finansowe	0	0	4
C	Górnictwo i kopalnictwo	0	1	1
B	Rybołówstwo i rybactwo	0	0	1
Razem:		188	234	201

Struktura zdarzeń wypadkowych

W 2009 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało:

- 1) w miejscach prowadzenia produkcji przemysłowej (w tym w miejscach magazynowania) i stanowiły one **44,2%** ogółu wypadków,
- 2) na terenach budowy (obiekty w budowie i w remoncie) i stanowiły one **31,4%**,
- 3) w miejscach i środkach komunikacji publicznej, tzw. wypadki drogowe i stanowiły one **11,1%**.

Głównymi przyczynami wypadków związanych z miejscem produkcji przemysłowej były: zły stan techniczny maszyn i urządzeń, stary park maszynowy, nieprzestrzeganie procedur związanych z konserwacją i przeglądami maszyn, niedostosowanie do minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy, pozostawianie włączonych urządzeń bez nadzoru osób uprawnionych do ich obsługi.

Środki prawne

W ramach realizacji tematów: 001A i 001B dotyczących badania wypadków przy pracy pracowników oraz „niepracowników” /głównie zleceniobiorców/ w 2009r. inspektorzy pracy wydali łącznie 203 decyzje nakazowe.

W tabeli poniżej zestawiono decyzje wstrzymujące oraz skierowania do innych prac.

Liczba decyzji					
wstrzymania działalności	wstrzymania eksploatacji maszyn	zakazania wykonywania prac	zakazania prowadzenia działalności	ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków	skierowania pracowników do innych prac
0	8	2	1	2	4

Zakres przedmiotowy wydanych decyzji przedstawiał się następująco:

Zakres przedmiotowy decyzji	ilość wydanych decyzji
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	56
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	48
Maszyny i urządzenia techniczne	39
Przygotowanie do pracy	24
Obiekty i pomieszczenia pracy	8
Urządzenia i instalacje energetyczne	7
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	7
Transport	6
Magazynowanie i składowanie	5
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	3
Razem:	203

W ramach realizacji tematów: 001A, 001B i 001C w 2009 r. inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 106 wystąpień zawierających 335 wniosków. Zakres przedmiotowy wydanych wniosków przedstawiono w tabeli:

Zakres przedmiotowy wniosków	ilość wydanych wniosków
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	125
Przygotowanie do pracy	85
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	61
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	16
Transport	14
Maszyny i urządzenia techniczne	12
Środki nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy	8
Stosunek pracy	7
Czas pracy	4
Obiekty i pomieszczenia pracy	3
Razem:	335

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami inspektorzy pracy nałożyli 57 mandatów na łączną kwotę 82.950 zł oraz skierowali 17 wniosków o ukaranie do sądów. Łączna kwota nałożonych grzywien przez sądy wyniosła 19.250 zł. Ponadto wobec sprawców wykroczeń zastosowali 4 środki wychowawcze. Zakres przedmiotowy wykroczeń zestawiono poniżej:

Zakres przedmiotowy wykroczeń	Ilość wykroczeń
Przygotowanie do pracy	15
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	14
Stosunek pracy	3
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	2
Transport	2
Magazynowanie i składowanie	2
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	1
Razem:	39

Inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 4 powiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wynikające z prowadzonych postępowań powypadkowych.

W ramach kontroli wypadkowych inspektorzy pracy udzielili 434 porad prawnych, 736 porad technicznych oraz 100 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Porady techniczne dotyczyły głównie:

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

Współdziałanie z innymi organami i instytucjami

W 2009r. inspektorzy pracy współpracowali z następującymi organami nadzoru i kontroli w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy:

- Policją – 1 wspólną kontrolę,

- Urzędem Dozoru Technicznego – 1 wspólną kontrolę,
- Państwowym Nadzorem Budowlanym – 1 wspólną kontrolę.

Natomiast o wynikach z przeprowadzonych kontroli poinformowano:

- Policję w 32 przypadkach,
- Prokuraturę w 41,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 1,
- Urząd Dozoru Technicznego w 5,
- Związki Zawodowe w 26,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 8,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 6,
- inne organy i instytucje w 10.

Inne działania prewencyjne

W czerwcu 2009r. w Gdańsku odbyło się szkolenie zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, które było poświęcone zagrożeniom przy pracach na wysokości. Szkolenie zostało zakończone profesjonalnym pokazem środków ochrony indywidualnej stosowanych przy pracach budowlano-remontowych.

W sierpniu 2009r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie szkoleniowe dla pracodawców uczestniczących w programie prewencyjnym „Bezpieczna Budowa”. Podczas szkolenia starszy inspektor pracy Paweł Grabowski wygłosił wykład na temat oceny ryzyka zawodowego w zakładach budowlanych.

We wrześniu 2009r. w związku z prowadzonymi pracami budowlanymi na terenie rafinerii w Gdańsku nadinspektorzy pracy Tomasz Golec i Piotr Prokopowicz przeprowadzili szkolenie dla kadry kierowniczej Grupy Lotos SA. Szkolenie dotyczyło przestrzegania przepisów i zasad bhp przy wykonywaniu prac remontowo-budowlanych oraz przy wykonywaniu prac w strefach zagrożenia wybuchem.

We wrześniu 2009r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyła się konferencja prasowa pod hasłem „Nie lekceważ zagrożeń. Pracuj bezpiecznie na wysokości”. Na konferencji byli obecni przedstawiciele m.in.: TVP Gdańsk, Radia Gdańsk i Dziennika Bałtyckiego. Głównym tematem spotkania było podsumowanie przyczyn i okoliczności wypadków w budownictwie w 2009 roku oraz prewencja i promocja bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w tej branży. Konferencję prasową zainaugurował Okręgowy Inspektor Pracy. W konferencji uczestniczyli także Henryk Batarowski nadinspektor pracy - kierownik Sekcji Prewencji i Promocji, Tomasz Golec nadinspektor pracy, nadzorujący z ramienia PIP bezpieczeństwo prac związanych z budową stadionu Baltic Arena. Tego samego dnia nadinspektorzy pracy Henryk Batarowski i Tomasz Golec byli gośćmi programu "Komentarze dnia" w TVP Gdańsk, poświęconego zagadnieniom bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Natomiast Radio Gdańsk wyemitowało audycję na temat bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

W październiku 2009r. grupa pracodawców branży budowlanej uczestniczyła w szkoleniu, które przeprowadzili nadinspektorzy pracy Henryk Batarowski i Tomasz Rutkowski. Poruszyli oni problematykę związaną z wypadkami przy pracach na wysokości oraz przepisami prawa pracy dotyczącymi zatrudniania na podstawie umowy o pracę i innych umów cywilnoprawnych.

W październiku 2009r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla 290 studentów V roku studiów magisterskich i III roku studiów inżynierskich kierunku Budownictwo. Współorganizatorem tego przedsięwzięcia był Wydział Inżynierii Lądowej i Środowiska Politechniki Gdańskiej. Szkolenie odbyło się w Audytorium Novum Politechniki Gdańskiej i dotyczyło bezpieczeństwa pracy oraz zagrożeń związanych z wypadkami przy pracy na placu budowy. Studenci mieli również okazję zobaczyć profesjonalny pokaz środków ochrony indywidualnej stosowanych przy pracach budowlano-remontowych.

W listopadzie 2009r. na zaproszenie Prezesa Zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku na terenie grupy LOTOS S.A. w Gdańsku uczestniczyli w konferencji „Dobre Praktyki BHP w budownictwie”. W czasie swojego wystąpienia nadinspektor pracy Tomasz Golec omówił najczęściej stwierdzane przez inspektorów pracy nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy na placu budowy, a w szczególności dotyczące prac na wysokości.

Ponadto do 28 firm wykorzystujących w swojej produkcji preparat fumaran dimetylu, jako środek biobójczy, zostało wysłane pismo Z-cy OIP z informacją, iż ww. preparat stanowi zagrożenie dla zdrowia ludzi. U osób narażonych na kontakt z tym biocydem mogą wystąpić silne reakcje alergiczne skóry oraz problemy z oddychaniem.

W 2009 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 tematu przeprowadzili **181** kontroli u pracodawców i objęli analizą **623** wypadków, w tym **39** 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.

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

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

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

Kolejnym zagadnieniem są problemy związane ze sporządzeniem statystycznej karty wypadku, która jest oparta na klasyfikacji ESAW (klasyfikacji nie najlepiej przystającej do polskiego systemu ubezpieczeń). Analiza dokumentacji powypadkowej i statystycznych kart

wypadków wskazuje, iż pracodawcy mają problem, np. z odróżnieniem czynnika związanego z odchyleniem i czynnika będącego źródłem urazu.

Wskutek dokonanej analizy okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy w 2009r. wydali łącznie 22 decyzje nakazowe. Ponadto skierowali do pracodawców 115 wystąpień z 329 wnioskami. Inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 9 osób na łączną kwotę 12600 zł. Ponadto w 2 przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego. W 6 przypadkach zawiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Poinformowali o wynikach kontroli: prokuraturę w 23 przypadkach, policję w 26, związki zawodowe 40 razy, społeczną inspekcję pracy 11 razy, ZUS – 2 razy, UDT – 4 razy. Kontrole przeprowadzono 7 razy na wniosek policji.

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

Podsumowanie

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), 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.

Obowiązkiem statystycznym nie powinny być objęte podmioty sporządzające kartę lub protokół z wypadku przy pracy, lecz przede wszystkim Zakład Ubezpieczeń Społecznych, gdyż tam trafiają wszystkie wnioski o wypłatę świadczeń. Obowiązek taki powinien wynikać z przepisów o statystyce państwowej.

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.

Wnioski

Kilkuletnie obserwacje zagadnień związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków potwierdzają, że generalnie są one bardzo podobne. Mimo to w każdym roku można zaobserwować pewną ilość nowych zjawisk, z których wypływają również poniżej określone wnioski.

1. W 2009r. po raz kolejny obserwujemy wzrost ilości osób poszkodowanych w wypadkach wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym również wzrost ilości osób poszkodowanych pozostających w tzw. „samozatrudnieniu”, czyli wzrost wypadków pozostających poza głównym nurtem działalności PIP. Wypadki te zgłaszane są tylko przez Policję.
2. Pojawiła się, większa niż dotychczas grupa zdarzeń, co do których istnieje domniemanie, że praca przed wypadkiem mogła być wykonywana na czarno.
3. Niewłaściwa ogólna organizacja pracy jest ciągle najbardziej znaczącą przyczyną, zdarzeń wypadkowych.
4. Występuje niestety rozbieżność pomiędzy danymi o wypadkach rejestrowanych przez Urząd Statystyczny i danymi PIP. Wynikać to może z przekazywania przez pracodawców kart statystycznych wypadków do Urzędu Statystycznego z opóźnieniem lub w ogóle z zaniechania przez nich tego obowiązku.

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach

W 2009 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach omawianego tematu przeprowadzili 394 kontrole u 361 pracodawców. Skontrolowano 280 budow, na których pracowały 2.964 osoby, w tym 12 pracowników młodocianych.

Opis stwierdzonych nieprawidłowości

Od lat 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 placach budowy (ponad 27% wszystkich decyzji o wstrzymaniu prac bez uwzględnienia decyzji dotyczących rusztowań). Jako podstawową przyczynę tych nieprawidłowości wymienia się koszt i czasochłonność wykonania takich zabezpieczeń.

Zagrożenia upadkiem z wysokości to także niezabezpieczone balustradami dojścia do stanowisk pracy (np. brak balustrad na klatkach schodowych) i eksploatacja niewłaściwie wykonanych rusztowań. Aż 21% wszystkich decyzji o wstrzymaniu prac dotyczyło nieprawidłowych balustrad na rusztowaniach. Przyczyn wadliwie wykonanych rusztowań należy upatrywać w tym, że większość rusztowań stawiają przypadkowi, nieprzeszkoleni

w tym zakresie monterzy oraz w tym, że zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z dużymi kosztami. Nieprawidłowe dojścia do stanowisk pracy są efektem zwykłego niedbalstwa pracowników i osób nadzorujących ich pracę oraz braku kontroli ze strony służb bhp. Niedbalstwu należy przypisać także brak odbioru rusztowań przez uprawnioną osobę oraz brak na rusztowaniach tablic informujących o wykonawcy rusztowania i dopuszczalnym obciążeniu pomostów roboczych.

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

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

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

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

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

Zastosowane środki prawne

W wyniku 394 kontroli przeprowadzonych na 280 budowach inspektorzy pracy wydali ogółem 2199 decyzji nakazowych, w tym:

- 196 decyzji wstrzymania prac,
- 45 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 23 decyzji zakazu wykonywania prac,
- 158 decyzji skierowania 421 osób do innych prac,
- 797 decyzji terminowych opatrzonych rygiorem natychmiastowej wykonalności,

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

- ukarali mandatami 154 osoby za popełnienie 400 wykroczeń, (łącznie kwota mandatów 188.675 zł),
- skierowali do sądów 5 wniosków o ukaranie za popełnienie 26 wykroczeń,

- zastosowali 23 środki wychowawcze za popełnienie 33 wykroczeń.
- Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 86 wystąpień zawierających 186 wniosków.

Uzyskane efekty

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

Podsumowanie

Podsumowując przeprowadzone w 2009 roku działania nadzorczo-prewencyjne w budownictwie w zakresie przestrzegania na budowach przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy należy stwierdzić, że warunki pracy osób wykonujących na nich prace, w stosunku do lat ubiegłych, nie uległy zauważalnej poprawie. Nadal najczęściej występującym zagrożeniem życia i zdrowia pracowników budowlanych jest praca na wysokości i praca w wykopach. Od lat w tym zakresie niewiele się zmienia, pomimo szczególnej wagi, jaką przywiązuje do tych zagadnień Państwowa Inspekcja Pracy. Szukając nowych, skuteczniejszych metod działania w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2009 roku szczególny nacisk położono na działania prewencyjne. Lekceważenie zagrożeń związanych z pracą na budowie jest powszechne i nie zmieni się do czasu dotarcia do świadomości pracodawców i pracowników celowości przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Działania prewencyjne, w odróżnieniu od działań nadzorczych nie są obliczone na szybki efekt. Są to działania długofalowe, które swoim nierepresyjnym charakterem powinny przekonać wszystkie osoby związane z procesem budowlanym o celowości stosowania się do przepisów i zasad bhp. Analiza wieloletnich działań inspektorów pracy na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach jednoznacznie wskazuje, że żaden zewnętrzny organ kontrolny nie jest w stanie wpłynąć trwale na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy na placach budowy bez chęci i woli pracodawcy i pracowników w tym zakresie. Proces budowlany jest procesem dynamicznym. W sposób ciągły zmienia się stan zaawansowania inwestycji i w sposób ciągły zmieniają się warunki pracy pracujących na placu budowy osób. Od pracodawców, osób kierujących pracownikami i służb bezpieczeństwa i higieny pracy zależy bezpieczeństwo pracy na budowie. Inspektor pracy w czasie swojej kontroli może poprawić bezpieczeństwo pracy istniejące w danym momencie, lecz nie ma większego wpływu na jego stan w przyszłości. Bardzo ważne jest zatem, aby działania nadzorcze inspektorów pracy ukierunkowane były w równym stopniu na likwidację stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeń zdrowia i życia pracowników, jak i na aktywizacji wewnętrznych procedur bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach budowlanych.

Z dotychczasowych doświadczeń wynika jednak, że osiągnięcie tego celu wymaga innego umocowania prawnego inspektorów pracy kontrolujących budowy. Dotychczasowy stan prawny jest niewystarczający. Inspektor pracy nie ma możliwości wydawania decyzji administracyjnych najważniejszym (z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy na budowach) uczestnikom procesu budowlanego, tj. inwestorowi i kierownikowi budowy. To inwestor i kierownik budowy są przede wszystkim odpowiedzialni za organizację placu budowy

i zapewnienie godziwych warunków pracy zatrudnionym tam osobom. Bezpośredni wykonawcy będą pracować w takich warunkach, jakie na etapie organizacji budowy zapewni im inwestor lub generalny wykonawca.

Przykładem dobrej organizacji placu budowy, a co za tym idzie, zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, jest budowa stadionu piłkarskiego w Gdańsku Letnicy. Od początku jej istnienia sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są równie ważne jak realizacja samej inwestycji. Inwestor zadbał o wprowadzenie odpowiednich procedur i zapewnił sprawne funkcjonowanie służb bezpieczeństwa i higieny pracy na poziomie inwestora, generalnego wykonawcy i podwykonawców. Inspektor pracy na tym placu budowy jest przede wszystkim doradcą i animatorem dobrych praktyk w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych, ograniczając ilość swoich kontroli do niezbędnego minimum. Dzięki dobrej organizacji placu budowy i aktywności służb bezpieczeństwa i higieny pracy budowa stadionu piłkarskiego, pomimo ogromu zadań jaki ma być wykonany w bardzo krótkim czasie, należy do najbezpieczniejszych placów budowy na Pomorzu.

Powyższy przykład dowodzi, że działania Państwowej Inspekcji Pracy w przyszłości powinny być ukierunkowane na inwestora i kierownika budowy, gdyż to od nich przede wszystkim zależy bezpieczeństwo pracy na budowach. Przeszkodą w tym działaniu jest obecny stan prawny. Organem, który może wydawać decyzje administracyjne ww. uczestnikom procesu budowlanego jest inspektor nadzoru budowlanego, który ma stosowne umocowanie w Prawie budowlanym. Inspektor pracy może kontrolować tylko pracodawców, którzy będąc przeważnie podwykonawcami mają ograniczony wpływ na warunki pracy na placu budowy. Jak długo będzie trwać taki stan prawny, tak długo skuteczność działania inspektorów pracy w zakresie poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach będzie na dotychczasowym, niewystarczającym poziomie.

Wnioski legislacyjne

Dotychczasowe zmiany prawa w zakresie zwiększenia możliwości nadzorczych inspektorów pracy nie są wystarczające. W ocenie inspektorów pracy warunkiem dopuszczenia do wykonywania pracy zarobkowej powinna być konieczność zgłoszenia osoby zatrudnionej do ubezpieczenia wypadkowego. Korzyści z wprowadzenia takiego obowiązku są dwojakiego rodzaju:

- w znacznym stopniu ograniczy to na budowach zjawisko pracy „na czarno”,
- zapewni świadczenia wynikające z ubezpieczenia wypadkowego poszkodowanym osobom, a w przypadku ich śmierci ich bliskim.

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

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

- 1) wydawania decyzji administracyjnych inwestorowi, który zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy Prawo budowlane ma obowiązek zorganizować proces budowy, z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- 2) wydawania decyzji administracyjnych każdemu kierownikowi budowy, który zgodnie z art. 22 ustawy Prawo budowlane ma obowiązek kierować budową obiektu budowlanego

zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz koordynować działania zapewniające przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,

- 3) kierowania do organów samorządu zawodowego wniosków o zastosowanie kar dyscyplinarnych, określonych w art. 96 ustawy Prawo budowlane, wobec kierowników budowy (obecnie takie uprawnienie, zgodnie z art.97 ustawy Prawo budowlane ma tylko organ nadzoru budowlanego właściwy dla miejsca popełnienia czynu).

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

W ramach realizacji tematu „BHP przy budowie i remoncie dróg i autostrad” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 48 kontroli na 37 placach budów:

- w tym 48 kontroli w 39 podmiotach zatrudniających pracowników,
- na skontrolowanych placach budowy dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów) pracowało 564 osób, z czego 520 (ok. 92 %) zatrudnionych było w ramach stosunku pracy.

Liczba i rodzaj zastosowanych środków prawnych

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy:

Wydali ogółem 213 decyzji dotyczących 1497 pracowników.

W ramach realizacji ww. tematu wydano:

- 130 decyzji ustnych oraz 83 decyzje wydane na piśmie.

Wśród wydanych decyzji zawartych było:

- 72 decyzji wydanych z rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa,
- 10 decyzji wstrzymujących prace,
- 1 decyzja wstrzymująca eksploatację maszyn,
- 16 decyzji skierowania 43 pracowników do innych prac.

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 20 wystąpień zawierających 36 wniosków dotyczących 195 pracowników.

W trakcie przeprowadzania kontroli inspektorzy pracy udzielili 223 porady techniczne, 114 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 44 dotyczące legalności zatrudnienia.

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

- zastosowali postępowanie mandatowe w stosunku do 14 osób za popełnienie 28 wykroczeń (łącznie kwota grzywien w mandatach 18.300zł),
- zastosowano w 1 przypadku środek wychowawczy w stosunku do 2 wykroczeń,
- skierowano do sądu 1 wniosek o ukaranie w stosunku do 1 wykroczenia,

Podjęte działania prewencyjne

W ramach działań prewencyjnych skierowanych do branży budowlanej Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku uruchomił program prewencyjny „Bezpieczna budowa”. Do udziału w programie zaproszono pracodawców małych i średnich firm budowlanych (głównie

zatrudniających do 20 pracowników). O programie pracodawcy byli informowani podczas szkoleń, a do wybranych firm wysłano zaproszenia listownie. Prośbę o rozpowszechnienie informacji o organizowanym przedsięwzięciu przesłano również partnerom społecznym: Pomorskiej Izbie Inżynierów Budownictwa, Oddziałowi Pomorskiemu Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy, Okręgowi Pomorskiemu ZZ „Budowlani”. Ostatecznie do programu zgłosiło się 36 zakładów budowlanych. Jego realizację podzielono na 2 edycje. Podsumowanie pierwszej edycji – do której zakwalifikowano 29 pracodawców – odbyło się 17 listopada 2009 r.

Wnioski z kontroli przeprowadzonych w 2009 r.

Stwierdzone zagrożenia na placach budowy prowadzą do wniosków, że:

- Należy w dalszym ciągu kontrolować pracodawców i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na organizację placu budowy, w tym zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń i urządzeń sanitarno-higienicznych, zabezpieczenia placu budowy przed dostępem nieupoważnionych osób, zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych
- Należy w dalszym ciągu propagować prewencyjnie zasady bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych poprzez organizowanie spotkań, publikacje i konferencje prasowe.
- Analiza porównawcza z okresów wcześniejszych wykazała, iż rodzaje i skala nieprawidłowości nie zmienia się w stopniu zasadniczym.

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

Ważniejsze wydarzenia w 2009 r.

- W dniu 10.07.2009 r. odbyło się na terenie budowanego stadionu piłkarskiego w Gdańsku Letnicy spotkanie inspektorów pracy koordynujących w kraju prace związane z inwestycjami EURO 2012. W spotkaniu tym udział też wzięli przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie, prezes spółki BIEG 2012 Ryszard Trykosko oraz kierownictwo budowy. Przedstawiciele inwestora i generalnego wykonawcy zapoznali uczestników spotkania z procesem przygotowania i realizacji inwestycji, zwracając szczególną uwagę na bardzo dobrą współpracę z koordynatorem z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, co zaowocowało wypracowaniem i wdrożeniem do realizacji szczegółowych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
- W obecności Prezydenta Lecha Wałęsy, Ministra Sportu Mirosława Drzewieckiego, Prezesa PZPN Grzegorza Lato Prezesa Spółki PL 2012 Marcina Herry oraz wielu gości, Prezydent Miasta Gdańska Paweł Adamowicz poprowadził w dniu 15.07.2009 r. uroczystość wmurowania kamienia węgielnego pod budowę stadionu piłkarskiego w Gdańsku Letnicy.

- W dniu 15.09.2009 roku, w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, odbyła się robocza narada Głównego Inspektora Pracy z kierownictwem okręgu. Po naradzie Główny Inspektor Pracy udał się na plac budowy stadionu piłkarskiego w Gdańsku Letnicy, gdzie zapoznał się z organizacją i przebiegiem prac budowlanych.

Zaawansowanie budowy

Prace związane z budową stadionu postępują zgodnie z harmonogramem.

W ostatnich dniach grudnia 2009 roku, w związku ze zbliżającym się terminem montażu konstrukcji stalowej dachu, na terenie budowy rozpoczął pracę jeden z największych w Europie żurawi gąsienicowo-kratowych o maksymalnym udźwigu 500 ton.

Podsumowanie i wnioski

Z uwagi na dużą skuteczność dotychczasowych działań inspektora pracy utrzymana została dotychczasowa forma nadzoru nad pracami związanymi z budową stadionu. Inspektor pracy uczestniczy w cotygodniowej radzie budowy i dokonuje przynajmniej raz w tygodniu wizytacji terenu budowy wskazując na bieżąco kierownictwu budowy nieprawidłowości związane z warunkami pracy. Stwierdzone w czasie wizytacji nieprawidłowości są natychmiast usuwane i w większości przypadków nie ma potrzeby przeprowadzania kontroli i wydawania decyzji w tym zakresie. Należy jednak zauważyć, że tak skuteczne działanie jest w obecnym stanie prawnym możliwe tylko w warunkach bardzo dobrej współpracy inspektora pracy z inwestorem, generalnym wykonawcą i kierownikiem budowy. W przypadku braku dobrej woli do takiej współpracy u ww. uczestników procesu budowlanego i generalnego wykonawcy ten sposób działania byłby bezużyteczny z uwagi na brak możliwości prawnych wydawania im przez inspektora pracy decyzji nakazowych. Działalność nadzorcza ze strony inspekcji pracy sprowadzałaby się w tym przypadku do kontroli poszczególnych podwykonawców, czyli normowałaby warunki pracy niewielkiej grupy pracowników bez większego wpływu na warunki pracy na terenie budowy dla większości osób tam przebywających.

Ww. spostrzeżenia dowodzą konieczności zmian legislacyjnych w kierunku stworzenia możliwości prowadzenia przez inspektora pracy działań nadzorczych w stosunku do inwestora i kierownika budowy, gdyż mają oni największy wpływ na dynamicznie zmieniające się warunki pracy na terenie budowy.

Drugi wniosek, jaki nasuwa się z dotychczasowych doświadczeń zebranych na terenie budowy stadionu piłkarskiego w Gdańsku Letnicy to szczególna rola koordynatora i służb bezpieczeństwa i higieny pracy. Zatrudnienie na terenie większych budów osób, których jedynym zadaniem jest dbanie o bezpieczne i higieniczne warunki pracy jest kluczem do zapewnienia w sposób ciągły właściwych warunków pracy. Żadne instytucje kontrolne, w tym inspekcja pracy, nie zapewnią tego na stale zmieniającym się froncie robót. Działalność kontrolna poprawia warunki pracy w danym momencie, lecz nie zapewni ich na właściwym poziomie przez cały okres trwania budowy. Zwyczajowe powierzenie roli koordynatora kierownikowi budowy jest zabiegiem czysto formalnym i w żaden sposób nie poprawia przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, gdyż pierwszoplanowym zadaniem kierownika budowy, stawianym mu przez generalnego wykonawcę, jest terminowa, zgodna ze sztuką budowlaną realizacja inwestycji. Sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy schodzą w tym przypadku na dalszy plan.

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

W ramach realizacji tematu „Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 100 kontroli u 90 pracodawców.

Celem przeprowadzonych kontroli była likwidacja bądź ograniczenie zagrożeń wypadkowych występujących podczas prac prowadzonych w miejscach ogólnie dostępnych (poza wydzielonym terenem zakładu pracy), na które narażone są osoby postronne (nie uczestniczące w procesach pracy).

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w rejestrze zgłoszeń nieprawidłowości występujących w miejscach publicznych zarejestrowano w 2009 roku 73 zgłoszenia (wobec 132 zgłoszeń w 2008 r. nastąpił spadek o około 45%).

Po otrzymaniu informacji inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole w miejscach, gdzie prowadzone były prace. Większość zgłoszeń potwierdziła się.

W 17,8% przypadków inspektorzy nie potwierdzili istnienia zagrożeń z różnych względów: albo zagrożenie rzeczywiście nie występowało, albo w trakcie wizyty inspektora pracy nie były już prowadzone prace, o których informowano w zgłoszeniach.

W 6 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali o zagrożeniach inne organy lub podmioty: służbę bhp Stoczni Gdańskiej (1), organy Państwowego Nadzoru Budowlanego (3), Policję (1) i inne (1).

Liczba i rodzaj wydanych środków prawnych

W trakcie realizacji tematu inspektorzy pracy wydali ogółem 281 decyzji dotyczących 1075 pracowników, z czego wykonano 259 decyzji (92% - stan na dzień 15.01.2009 r.) dotyczących 1006 pracowników.

W wyniku stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzenia robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych inspektorzy pracy:

- zastosowali postępowanie mandatowe w stosunku do 45 osób za popełnienie 86 wykroczeń (łączna kwota grzywien w mandatach 53700 zł),
- w stosunku do 3 osób stosowano środki oddziaływania wychowawczego, za popełnienie 3 wykroczeń,
- skierowano w 1 przypadku wniosek do sądu o ukaranie, za popełnienie 1 wykroczenia.

W stosunku do 2 podmiotów skierowano wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie społeczne.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli

1. Inspektorzy pracy w ramach tematu przeprowadzili 1 kontrolę wspólnie z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy – ze Strażą Pożarną, 2 kontrole na wniosek innych organów nadzoru nad warunkami pracy – obie na wniosek Policji.
2. Inspektorzy pracy o wynikach kontroli poinformowali:
 - w 3 przypadkach – Państwowy Nadzór Budowlany,
 - w 1 przypadku – Policję.
 - w 1 przypadku – inny organ.

Podsumowanie i wnioski

- W wyniku przeprowadzonych kontroli działania inspektorów pracy przyniosły oczekiwane efekty, tzn. zlikwidowano bądź ograniczono zagrożenia w miejscach publicznych. Jednocześnie zlikwidowano zagrożenia dla osób zatrudnionych przy wykonywaniu prac

- w miejscach ogólnie dostępnych, w przypadkach nieprawidłowo zakwalifikowanego zgłoszenia zagrożeń występujących tylko dla osób zatrudnionych.
- W 2009r. nastąpił wyraźny spadek ilości zgłoszeń zagrożeń wypadkowych występujących w miejscach dostępnych dla osób postronnych (o ok. 45%).
 - Niemal 81,2% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych znajduje potwierdzenie, tak więc konieczne jest kontynuowanie kontroli na podstawie takich zgłoszeń.
 - 53,4% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych dotyczy zagrożenia przedmiotami spadającymi z góry w terenach otwartych, a więc dotyczy najczęściej prac wykonywanych na rusztowaniach i dachach (przede wszystkim docieplania budynków, remonty dachów). Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakresie takich robót.
 - 80,1% stwierdzonych w 2009r. nieprawidłowości została uregulowana przez inspektorów pracy decyzjami ustnymi, a więc dającymi się wykonać natychmiast w czasie kontroli. Nasuwa się więc wniosek, że większość nieprawidłowości wynika z lekceważenia przez pracodawców przepisów bhp, a nie z powodu obiektywnych trudności.

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

Celem kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w 2009r. 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 2009 Inspektorzy Pracy realizując temat przeprowadzili 6 kontroli w 3 zakładach pracy (stoczniach).

Efekty osiągnięte w wyniku działalności PIP

Poprawa warunków pracy w mniejszym lub większym zakresie nastąpiła we wszystkich 3 kontrolowanych zakładach i objęła w ramach realizacji tematu – 4659 pracowników.

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

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

Podsumowanie i wnioski

W ocenie inspektorów pracy nastąpiła poprawa warunków pracy w mniejszym lub większym zakresie we wszystkich objętych kontrolą zakładach.

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

Wskazane jest szersze objęcie kontrolą podmiotów gospodarczych wykonujących prace na stoczniach, w tym również w warunkach samozatrudnienia i na podstawie umów cywilnoprawnych. Te formy zatrudnienia na rzecz stoczni występują coraz częściej. W 2009r.

kontrole podmiotów gospodarczych wykonujących prace na terenie stoczni przeprowadzono w ramach tematu własnego OIP nr 96/2009 „Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających”.

W latach 2007-2009 na terenie województwa pomorskiego wzmożonym nadzorem PIP objęto 3 zakłady. W dalszym ciągu należy kontynuować wzmożony nadzór PIP w tych zakładach z uwagi na następujące wskaźniki:

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

Ponieważ w okresie 2007-2009r. nie nastąpił spadek wielkości analizowanych wskaźników, nie pozwoliło to na zdjęcie wzmożonego nadzoru z tych zakładów.

W ocenie osób kontrolujących przeprowadzone w ramach wzmożonego nadzoru kontrole w 3 zakładach spowodowały zwiększenie zaangażowania pracodawców i podległych im służb w organizowaniu bezpiecznych warunków pracy.

7. Bezpieczeństwo przewozu drogowego towarów niebezpiecznych

W 2009r. przeprowadzono kontrole w zakresie przestrzegania wymagań związanych z bezpieczeństwem transportu drogowego towarów niebezpiecznych u 10 pracodawców.

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

Kontrolowane zakłady były nadawcami towarów niebezpiecznych klasy 2, 3, 5.1, (oraz jako dodatkowe zagrożenie klasa 6.1 i 8) – np. gaz płynny w butlach (tlen, acetylen, mieszanki), lakiery, rozpuszczalniki, farby, środki chemiczne do uzdatniania wody.

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

- brak oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą,
- nieuwzięcie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń przy czynnościach związanych z przewozem drogowym towarów niebezpiecznych,
- brak przeszkolenia pracowników w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych,
- nieprawidłowe dokumenty przewozowe ,
- nieprawidłowości w zakresie wyposażania w materiały i urządzenia do awaryjnego usuwania materiałów niebezpiecznych z miejsc ich powstawania.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 11 decyzji nakazowych oraz skierowano 9 wystąpień, zawierających łącznie 12 wniosków.

W wyniku podjętych działań kontrolnych uzyskano efekty :

- dokonanie oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą,

- ujęcie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń przy czynnościach związanych z przewozem drogowym towarów niebezpiecznych,
- przeszkolenie pracowników biorących udział w przewozie drogowym towarów niebezpiecznych,
- zapewnienie absorbentów do usuwania materiałów niebezpiecznych z miejsc ich powstania.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

- zaniechanie działań ze strony osób kierujących pracownikami oraz służby bhp,
- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy,
- brak właściwego nadzoru,
- nadal brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych z transportem drogowym towarów niebezpiecznych,
- brak znajomości aktualnych przepisów,
- nie przywiązywanie wagi do formalnych zapisów w zakładzie takich jak ocena ryzyka zawodowego, potwierdzenie szkolenia w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych,
- brak wiedzy dotyczącej obowiązku przeszkolenia innych osób niż kierowcy biorących udział w przewozie drogowym,
- brak dokonania oceny ryzyka zawodowego lub jego niekompletność (nie uwzględnienie zagadnień dotyczących transportu drogowego towarów niebezpiecznych),
- nadal niewystarczająca i niekompletna wiedza pracodawców w obszarze obowiązujących przepisów.

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

8. Ocena ryzyka zawodowego

W roku 2009 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano 41 kontroli zgodnie z wytycznymi do omawianego tematu.

Kontrole przeprowadzono u 41 pracodawców zatrudniających łącznie 1759 pracowników (w tym 662 kobiet, 14 młodocianych i 161 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 44 decyzje nakazowe i skierowali 86 wniosków w wystąpieniach (w zakresie omawianego tematu).

Zgodnie z założeniami, w 2009r. kontrole wykonywano w przypadku stwierdzenia u pracodawców nieprawidłowości związanych z oceną ryzyka lub niepodejmowania przez niego działań wynikających z tej oceny.

W 2009r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano łącznie 5011 kontroli w ponad 4 tys. podmiotach gospodarczych. W 579 zakładach z tej liczby wydano decyzje opisane kodem - *brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego*.

Na podaną wyżej sumaryczną ilość kontroli, inspektorzy pracy 27 razy ocenili negatywnie przeprowadzoną ocenę (co stanowi ok. 0.5% ogółu) oraz 537 razy stwierdzili niedociągnięcia w przeprowadzonej ocenie (co stanowi ok. 10,7% ogółu kontroli).

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 – 34%,
2. metoda Risk-Score – 22%,
3. metody nie określone (opracowane na potrzeby zakładu) – 42%,
4. metoda list kontrolnych – 2%.

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.

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

Oprócz kontroli tematycznych w OIP Gdańsk podejmowano, opisane poniżej, działania prewencyjne w ramach tematu Europejska kampania pod auspicjami Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao – „Ocena ryzyka zawodowego”.

Promując ocenę ryzyka oraz działania z niej wynikające, powinno się kłaść nacisk na uświadomienie pracodawcom korzyści wynikających z poprawy warunków pracy z naciskiem na ograniczenie kosztów związanych z wystąpieniem wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W tym wypadku w ramach działań prewencyjnych, można zaplanować cykl szkoleń wykonywanych przez inspektorów pracy i pracowników Sekcji Prewencji przy współudziale partnerów społecznych.

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

Wyniki kontroli prowadzonych w 2009r. potwierdzają, że nadal warto propagować wśród małych pracodawców proste metody oceny. Na 41 kontrolowanych zakładów w żadnym nie zastosowano proponowanej przez PIP metody 5 kroków oraz bliźniaczej metody opracowanej w CIOP IB. W większych zakładach chętniej sięga się po popularne metody wynikające z Polskiej Normy PN-N-18002 i Risk Score, które nie zawsze są zrozumiałe dla „małych przedsiębiorców”.

Wyniki kontroli wskazują, że w mniej niż połowie zbadanych przypadków w ocenie brali udział przedstawiciele pracowników oraz w co piątym przypadku do oceny włączono lekarza pełniącego rolę służby medycyny pracy.

Wyniki kontroli wskazują, że nadal ocena ryzyka zawodowego jest traktowana przez pracodawców jako obowiązek wynikający z przepisów prawa pracy, a nie jako narzędzie i element systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

9. Szkolenie w dziedzinie bhp

Spośród ogólnej liczby zakładów kontrolowanych w zakresie szkoleń bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości stwierdzono w 41% zakładów, a w 9% zakładów stwierdzone naruszenia były podstawą nałożenia mandatów karnych i zastosowania środków oddziaływania wychowawczego. Podobnie jak w latach poprzednich występowały nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania szkoleń wstępnych - ogólnych i stanowiskowych. Pracodawcy posiadając wiedzę uzyskaną podczas szkoleń dla pracodawców, „oszczędzają” na szkoleniach.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

W 2009r. z ogólnej liczby kontrolowanych zakładów – w ponad 50% obowiązki służby bhp zlecane są na zewnątrz. Nadal zauważa się, że obowiązki te ograniczane są przede wszystkim do przygotowania odpowiedniej dokumentacji związanej z przyjęciem pracownika do pracy (karty szkolenia wstępnego), brak ustawicznego działania służby bhp. Niemniej jednak, uchybienia w tym zakresie systematycznie zmniejszają się na przestrzeni ostatnich lat.

Po raz kolejny stwierdza się, że pracodawcy zlecając obowiązki służby bhp firmie zewnętrznej (często 1-2-osobowej) prowadzącej działalność gospodarczą, starają się minimalizować koszty związane z działalnością tej służby, z czego wynikają nieprawidłowości dotyczące przeprowadzanych szkoleń okresowych, w tym ich częstotliwości.

Nieprawidłowości nadal występują w zakładach „nieprodukcyjnych”, gdzie obowiązki służby bhp powierzane są jako dodatkowe jednemu z pracowników. Uchybienia w temacie szkoleń bhp występują także w zakładach, gdzie od lat istnieje służba bhp.

Powtarzają się nadal nieprawidłowości dotyczące programów szkoleń bhp, w tym ich braku.

Inne podjęte działania prewencyjne

Bardzo potrzebne okazują się działania wszystkich pracowników OIP Gdańsk w zakresie promocji przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Wielokrotne prowadzenie szkoleń dla społecznych inspektorów pracy jak i promocja prawa pracy w małych zakładach umożliwiły wskazanie pracodawcom obowiązków w zakresie szkoleń bhp. Poprzez terenowe cechy rzemiosł udało się dotrzeć do wielu niekontrolowanych przedsiębiorców, którzy zadeklarowali przystąpienie do programu promocyjnego przede wszystkim w celu uporządkowania wielu spraw, w tym obowiązków dotyczących szkoleń bhp, a po dokonaniu audycie uzyskali dyplomy PIP. Uczestniczono na terenie całego województwa pomorskiego w organizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy Dniu Indywidualnej Działalności Gospodarczej (12.05.2009), w którym udzielono wiele porad w zakresie podstawowych obowiązków dotyczących szkoleń bhp.

W ramach kampanii informacyjno-kontrolnej „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki i poślizgnięcia”, w dniu 30.06.2009 odbyło się szkolenie zorganizowane w OIP Gdańsk. Uczestnicy szkolenia – pracodawcy, przedsiębiorcy, a także sami pracownicy zapoznali się z zagrożeniami przy pracach na wysokości. Dodatkowo uczestniczyli w profesjonalnym pokazie środków ochrony indywidualnej stosowanych przy pracach budowlano-remontowych.

W ramach programu prewencyjnego „Bezpieczna budowa”, dnia 4.08.2009r. odbyło się spotkanie organizacyjno-szkoleniowe dla pracodawców małych zakładów budowlanych.

Pracodawcy korzystali z licznych porad udzielanych podczas kontroli, a porady te stanowiły dodatkowe szkolenie bhp dla pracodawców. Inspektorzy pracy wskazywali na istotne zagadnienia w zakresie prawidłowego przeprowadzenia szkolenia pracowników oraz właściwego dokumentowania przeprowadzanych szkoleń.

Podsumowanie

Kontrole tematyczne dotyczące szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ujawniły nieznaczną poprawę w porównaniu do lat poprzednich. Szkolenia traktowane są jednak przez wielu pracodawców jako dodatkowe obciążenie finansowe, nawet w takich przypadkach, gdy w zakładzie zorganizowano służbę bhp. Właściwa realizacja zadań tej służby, w tym przeprowadzanie szkoleń zgodnie z obowiązującymi przepisami – z określoną częstotliwością, obejmujących odpowiedni czas szkolenia powoduje „oderwanie” pracownika od wyznaczonej pracy.

Prowadzone kontrole ponownie wskazują na formalne podejście pracodawców do tematyki szkoleń bhp. Kontrolujący ujawniali wiele formalnych braków w zakresie wypełniania kart szkolenia wstępnego, kwalifikacji osób przeprowadzających szkolenia. Nadal występowały nieprawidłowości dotyczące programów szkoleń, które nie uwzględniały specyfiki działalności zakładu i występujących zagrożeń.

Wnioski

Kontrole przeprowadzane w zakresie omawianego tematu nie dają pełnego obrazu szkoleń bhp. Szczególne przykłady nieprawidłowości ukazywane są podczas kontroli badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, kontroli w ramach innych tematów specjalistycznych (zagrożenia czynnikami chemicznymi, rakotwórczymi, fizycznymi, uciążliwością pracy).

Nadal kontroli wymagają kwalifikacje osób prowadzących szkolenia bhp, w tym szkolenia okresowe. Programy szkoleń powinny być każdorazowo analizowane przez kontrolujących.

10. Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Przeprowadzone **82** kontrole dotyczyły **81** pracodawców.

Stwierdzono, że wszyscy pracodawcy zatrudniający powyżej 100 osób zorganizowali służbę bezpieczeństwa i higieny pracy.

W pozostałych zakładach:

- pełnienie zadań służby bhp powierzono specjalście spoza zakładu – 46 pracodawców,
- zadania służby bhp powierzono pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy – 8 pracodawców,
- służbę bhp, mimo braku obowiązku, zorganizowało 4 pracodawców,
- służbę bhp wykonuje sam pracodawca – 1.

Łączna liczba pracujących w skontrolowanych zakładach wyniosła 13.994 osób, z tej liczby 9.788 zatrudnionych było w oparciu o umowę o pracę, w tym 5.119 kobiet i 59 młodocianych.

W czasie kontroli inspektorzy pracy wydali 46 decyzji nakazowych oraz skierowali 31 wystąpień, zawierających 58 wniosków.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ustalono, iż służba bhp w małym stopniu korzysta ze swoich uprawnień. Świadczy o tym niewielka ilość przypadków korzystania z możliwości m.in.:

- wstrzymania pracy maszyn lub urządzeń technicznych w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia,
- odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej,
- wnioskowania o wstrzymanie pracy w zakładzie lub jego części w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników lub przebywających w tej strefie osób,
- występowania o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działaniu na rzecz poprawy bhp,
- występowania o zastosowanie kar porządkowych dla pracowników odpowiedzialnych za zaniedbania w zakresie bhp,

oraz ponadto ujawnione przypadki nie korzystania z uprawnienia pomimo, że występowała sytuacja uzasadniająca zastosowanie danego uprawnienia.

Podjęte działania prewencyjne

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

Podsumowanie

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

Wyniki kontroli wskazują, że realizacja zadań bhp jest traktowana bardzo formalnie, w szczególności przez pracodawców, którzy zlecają zadania służby bhp specjalistom spoza zakładu. Służby bhp w tych zakładach niejednokrotnie ograniczają się jedynie do prowadzenia szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia dochodzeń powypadkowych, rejestracji wypadków i prowadzenia pomiarów środowiska pracy.

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

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

W związku z powyższym należałoby nadal prowadzić kontrole ze szczególnym uwzględnieniem małych zakładów pracy.

11. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

1. Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – **110** /w 2008 r. – 115/.
2. Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów wymienionych w pkt. 1 – **97** /w 2008 r. – 94/.
3. Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy - **2** /w 2008 r. – 2/.

A. Kontrole zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej

1. Liczba skontrolowanych zakładów pracy chronionej ogółem - **40** /w 2008 r. – 37/, liczba przeprowadzonych kontroli w zakładach pracy chronionej ogółem – **40** /2008 r. – 37/.
2. Liczba skontrolowanych oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP – **5** /w 2008 r. – 2/, liczba przeprowadzonych kontroli – **5** /w 2008 r. – 2/.
3. Liczba zatrudnionych w skontrolowanych zakładach wymienionych w punkcie 2 (oddziały zpch, których siedziba jest na terenie innego OIP);
 - a) ogółem **722** /w 2008 r. – 39/, w tym kobiet **379** /w 2008 r. – 14/.
 - b). osób niepełnosprawnych ogółem **444** /w 2008 r. – 30/, w tym kobiet **256** /w 2008 r. – 7/.

B. Zakłady ubiegające się o status zakładu pracy chronionej

1. Liczba wniosków zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej - **5** /w 2008 r. – 1/,
w tym liczba wniosków zakładów pracy ubiegających się ponownie o status zakładu pracy chronionej („przedłużenie” statusu) – **2** /w 2008r. – 1/.
2. Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji ogółem - **5** /w 2008 r. – 1/, w tym negatywnych – **0** /w 2008 r. – 0/.
3. Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji w zakładach pracy ubiegających się ponownie o status zakładu pracy chronionej („przedłużenie” statusu) – **2** /w 2008 r. – 1/. w tym negatywnych **0** /w 2008 r. – 0/.
4. Liczba zatrudnionych w skontrolowanych zakładach wymienionych w punkcie 3 (zpch posiadające status w dniu kontroli, ale wnoszące jednocześnie o opinię w celu przedłużenia statusu)
 - a) ogółem – **152** /w 2008 r. – 194/,
 - b) osób niepełnosprawnych – **113** /w 2008 r. – 80/.

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

1. Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej i nie ubiegających się o nadanie statusu
 - a) na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji - **9** /w 2008 r. – 35/,
 - b) na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji - **67** /w 2008 r. – 53/,
 - c) na podst. art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji - **144** /w 2008 r. – 125/
2. Liczba skontrolowanych stanowisk pracy:

- a) **9** stanowisk /w 2008 r. – 44/
dla **9** osób niepełnosprawnych /w 2008r.– 44 / (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),
- b) **92** stanowiska /w 2008 r. – 62/
dla **104** osób niepełnosprawnych /w 2008r.– 62 / (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji),
- c) **252** stanowisk /w 2008 r. – 210/
dla **310** osób niepełnosprawnych /w 2008r.– 211/ (na podst. art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji).
3. Liczba wydanych opinii ogółem:
- a) **9** opinii /w 2008 r. – 36/,
w tym negatywnych **1** /w 2008 r. – 2/ (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji)
- b) **66** opinii /w 2008 r. – 52/,
w tym negatywnych **4** opinii /w 2008 r. – 0/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji)
- c) **138** opinii /w 2008 r. – 122/,
w tym negatywnych **6** (I kwartale 3 opinie + 3 opinie dot. 5 stanowisk pracy) /w 2008 r. – 4/ (na podst. art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji).

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

1. Liczba wniosków zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej **16** /w 2008 r. - 20/.
2. Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji ogółem **15** /w 2008 r. - 20/,
w tym negatywnych **0** /w 2008 r. - 3/.

E. Zakłady pracy chronionej tworzące stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych

1. Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej **9** /w 2008r. – 24/.
2. Liczba skontrolowanych stanowisk pracy
- a) **0** /w 2008 r. – 14/ stanowisk,
dla **0** osób niepełnosprawnych /w 2008r.– 15/ (na podstawie art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),
- b) **12** stanowisk /w 2008 r. – 33/,
dla **13** osób niepełnosprawnych /w 2008r.– 34/ (na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).
3. Liczba wydanych opinii ogółem
- a) **0** /w 2008 r. – 10/ opinii,
w tym negatywnych **0** /w 2008 r. – 0/ (na podstawie art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),
- b) **9** /w 2008 r. – 14/ opinii,
w tym negatywnych **0** (na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

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

1. Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii związanej z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej **0** /w 2008 r. – 1/.

G. Zakłady aktywności zawodowej

1. Liczba skontrolowanych zakładów aktywności zawodowej ogółem 1 /w 2008 r. – 1/.
2. Liczba przeprowadzonych kontroli w zakładach aktywności zawodowej ogółem 1 /w 2008 r. – 1/.

Powiadomienia wojewody

W 2009 roku przesłano do Wojewody Pomorskiego 2 pisma informujące o nieprawidłowościach innych niż niespełnienie warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji. Podstawą do skierowania pism były postępowania kontrolne przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2 zakładach pracy chronionej, w których stwierdzono, że jeden z pracodawców nie wypłacał we właściwych terminach wynagrodzenia za pracę należnego pracownikom.

Drugi zaprzestał prowadzenia działalności pod adresem, gdzie zgodnie z decyzją o przyznaniu statusu zpch miał tę działalność prowadzić.

Powyższe przekazano do wiadomości oraz ewentualnego wykorzystania.

Ocena stanu

1. W 2009 r. nastąpił wzrost zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, wnioski o wydanie decyzji skierowało 5 pracodawców, w 2008r. był 1 wniosek, w 2007r. były 3 wnioski, w 2006r. było 5 wniosków, a w 2005r. było ich 34.
2. W roku sprawozdawczym 2009 zaobserwowano dalszy wzrost liczby wniosków skierowanych do OIP o wydanie opinii dotyczącej przystosowanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zpch i nie ubiegających się o status, wydanych w trybie art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji - w porównaniu do roku 2008 nastąpił wzrost liczby wniosków o 15%.
3. W 2009 r. stwierdzono dalszy wzrost liczby skontrolowanych stanowisk pracy w trybie art. 4 ust. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji na otwartym rynku pracy - w porównaniu do roku 2008 nastąpił wzrost liczby skontrolowanych stanowisk pracy o 20%.
4. W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2009 roku w związku z realizacją tematu należy stwierdzić, że w zakładach pracy chronionej oraz w zakładach nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej, a zatrudniających osoby niepełnosprawne, w dalszym ciągu występują uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.
5. W stosunku do roku 2008, w roku 2009 stwierdzono pogorszenie w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładach pracy chronionej w nw. zakresie:
 - budynków i pomieszczeń pracy,
 - eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych,
 - pomieszczeń higienicznosanitarnych,
 - wymiany powietrza w pomieszczeniach pracy.
 W porównaniu do roku ubiegłego stwierdzono poprawę warunków pracy w nw. zakresie:
 - maszyn i urządzeń,
 - barier architektonicznych.
6. W roku 2009 ponownie stwierdzono pogorszenie się sytuacji w zakresie szkoleń bhp i badań lekarskich w zakładach pracy chronionej. Nastąpiła stabilizacja nieprawidłowości dotyczących zaległych urlopów oraz pracy w godzinach nadliczbowych.
7. Niepokojącym zjawiskiem stwierdzonym w roku sprawozdawczym był wzrost liczby zakładów pracy chronionej, w których stwierdzono uchybienia w zakresie wypłaty wynagrodzenia.

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

Wnioski

1. Występuje nadal brak przepisów określających w sposób precyzyjny wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, określające jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy, na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne.
2. Istnieje potrzeba zmian legislacyjnych w zakresie art. 19 ustawy o rehabilitacji, gdyż zgodnie z tym artykułem osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa prawo do pierwszego urlopu dodatkowego po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z ww. stopni niepełnosprawności. W stosunku do tych pracowników nie stosujemy w tym zakresie przepisów kodeksu pracy. Należałoby rozważyć wystąpienie z inicjatywą legislacyjną w celu dostosowania tego zapisu do postanowień kodeksu pracy, który umożliwiłby uzyskiwanie przez osoby niepełnosprawne prawa do urlopu dodatkowego nie po przepracowaniu roku od dnia uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności, ale by uzyskiwali prawo do tego urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego im po przepracowaniu roku.
3. Istnieje potrzeba zmian legislacyjnych w związku z postanowieniami art. 26e ust. 7 ustawy o rehabilitacji, w świetle których pracodawca nie zwraca środków otrzymanych na wyposażenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostającą w zatrudnieniu. Pracodawca, który na wcześniej przystosowanym stanowisku pracy do potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej, zatrudnia inną osobę niepełnosprawną, jest zwolniony od uzyskania opinii inspektora pracy, w kwestii czy to stanowisko jest przystosowane do możliwości i potrzeb tej nowej osoby. Warunki na uprzednio przystosowanym stanowisku mogą być niewystarczające dla nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego.
4. Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku wymiany oprzyrządowania na stanowisku, które było wcześniej pozytywnie oceniane przez inspektora pracy. Wydanie nowego postanowienia w powyższej sprawie może nastąpić tylko na ponowny wniosek starosty.
5. Stan przestrzegania przepisów prawa pracy, zarówno przepisów ogólnego prawa pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy, jest różny zarówno w zakładach pracy chronionej jak i na otwartym rynku pracy. Dlatego też mając na uwadze „wyrównanie” warunków zatrudnienia niepełnosprawnych, można by rozważyć przeprowadzenie w tych zakładach ogólnopolskiej akcji prewencyjnej, zorganizowanej przez PIP, mającej na celu wyłonienie z tych zakładów „zakładu przyjaznego dla niepełnosprawnych”. Akcja ta wyłoni nie tylko „najlepszego”, ale wpłynie również na poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne.
6. Przy wydawaniu postanowień na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji istnieje konieczność wzmocnienia współpracy PIP z Powiatowymi Urzędami Pracy, które występują z wnioskami w powyższej sprawie do PIP. Wobec powyższego można by rozważyć zorganizowanie spotkań roboczych mających na celu wyeliminowanie w przyszłości np. sytuacji, w których inspektor pracy stwierdza brak zatrudnienia osoby niepełnosprawnej lub że przedmiotowe stanowisko pracy nie jest oprzyrządowane

i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

7. Istnieje potrzeba dalszego kontynuowania kontroli w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz w związku z koniecznością zapewnienia przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

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

Kontrolę przeprowadzono u 14 pracodawców, którzy zatrudniali ogólnie: 172 zatrudnionych, w tym 26 kobiet, 1 młodocianego;

59 pracujących – 43 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przy narażeniu na działanie pyłu azbestu, w tym kobiet: 0, młodocianych: 0.

Prace z azbestem dotyczyły:

- usuwania płyt cementowo azbestowych z elewacji budynku: 2 zakłady,
- usuwania płyt falistych z poszycia dachów budynków: 12 zakładów,
- 1 zakład usuwający rury cementowo azbestowe w czasie likwidacji oczyszczalni ścieków.

Najczęstszą przyczyną naruszania przepisów w omawianym temacie, w ocenie inspektorów pracy, była 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, których prowadzenie wymaga systematyczności.

W ocenie inspektorów pracy, do naruszania przepisów prawa przyczynia się również fakt, iż w większości kontrolowane zakłady, w których było najwięcej uchybień i najpoważniejszych nieprawidłowości, sporadycznie zajmują się usuwaniem wyrobów zawierający azbest. Nie są one przygotowane profesjonalnie do ww. zagadnienia ze względu na „oszczędności” związane z nakładami, które należy bezwzględnie podejmować podczas prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierający azbest.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli w roku 2009 i 2008 przedstawia tabela. W roku 2009 przeprowadzono 15 kontroli, w 2008 roku 19 kontroli.

	Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości		Uwagi
		2009	2008	
1	Ocena ryzyka zawodowego	3	6	W ocenie ryzyka zawodowego brak informacji o zagrożeniach wynikających z kontaktu z azbestem
2	Rejestr pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	2	10	Brak rejestru
3	Rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi	2	11	Brak rejestru
4	Instrukcje bhp	1	9	Brak instrukcji bhp przy pracach z azbestem
5	Oznakowanie strefy niebezpiecznej	5	6	Brak tablic: „Uwaga zagrożenie azbestem”
6	Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	2	7	Brak wykazu
7	Zgłoszenie prac do PIP	8	9	Niezgłoszenie do PIP faktu prowadzenia prac z azbestem
8	Analiza tematyki stanowisk pracy oraz magazynowania i składowania	1	10	Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu

Podsumowanie

Głównym problemem w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu, są nie tylko problemy z prawidłowym prowadzeniem wymaganej dokumentacji, ale także z prowadzeniem prac bez zachowania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy, co naraża pracowników na zagrożenie, jakim jest kontakt z azbestem.

Często naruszenia przepisów z zakresu bezpiecznego wykonywania prac, dotyczą podstawowej kwestii wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej.

Poważnym problemem jest podejmowanie przez pracodawców działań, mających na celu uniknięcie czynności kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, maksymalnie ograniczają wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami. W tym celu

zgłoszenia o rozpoczęciu prac związanych z usuwaniem azbestu wpływają do siedziby okręgu w dniu poprzedzającym lub w dniu rozpoczęcia prac. W wyniku takich działań można skontrolować jedynie dokumenty jakie powinny być prowadzone w związku z wykonywaniem prac z azbestem. Niemożliwym jest natomiast skontrolowanie poprawności prowadzenia prac pod względem bezpieczeństwa pracowników, jak i osób postronnych.

Z analizy dokumentacji przeprowadzonych kontroli przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych wynika, iż ww. pracami w dużej części zajmują się firmy, które zaczynają się specjalizować w pracach związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest. Nadal jednak zdarza się, iż ww. pracami zajmują się firmy przypadkowe, nieprzygotowane profesjonalnie do prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, bądź czyniące znaczące oszczędności podczas prowadzenia tych prac.

Wnioski

Proponuje się:

- Podjąć działania mające na celu podniesienie wiedzy przedsiębiorców, z zakresu prowadzenia niezbędnej dokumentacji związanej z pracami z usuwaniem azbestu.
- Przeprowadzenie spotkań, w szczególności z rolnikami, mających na celu przekazanie informacji o metodach i możliwościach usuwania azbestu, jak również o dotacjach na te cele.
- Podjęcie działań legislacyjnych, określających wprost w rozporządzeniu termin zgłaszania m.in. do PIP prac z azbestem – przed rozpoczęciem robót.
- Wprowadzenie do przepisów prawa pracy wymogu posiadania przez pracodawcę lub osobę nadzorującą prace w narażeniu na azbest, stosownego certyfikatu potwierdzającego przygotowanie przedsiębiorcy do zagadnień związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest.
- Nawiązanie roboczych kontaktów głównie z Państwową Inspekcją Sanitarną i Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony Środowiska, w celu wzmocnienia współpracy i efektywniejszych kontroli odnośnie tematyki azbestu.

13. Przestrzeganie przepisów regulujących transport ręczny w placówkach pocztowych

A – Placówki Poczty Polskiej

W związku z realizacją tematu inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 11 kontroli w placówkach Poczty Polskiej. Kontrolą objęto urzędy pocztowe, posiadające służby doręczeń, charakteryzujące się dużym nasileniem prac, rozległym obszarem, różnorodną zabudową oraz Wydział Ekspedycyjno – Rozdzielczy w Pruszczu Gdańskim.

Łączne zatrudnienie w kontrolowanych placówkach wynosiło 595 osób, w tym 395 kobiet i 37 pracowników młodocianych oraz 11 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Inspektorzy pracy w wyniku prowadzonych czynności kontrolnych związanych z realizacją tematu wydali łącznie 30 decyzji nakazowych oraz skierowali 38 wniosków

w wystąpieniach. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracowniczym jedna osoba została ukarana mandatem karnym na kwotę 1.000 zł, w stosunku do jednej zastosowano środek wychowawczy.

Stwierdzone naruszenia prawa pracy i ich przyczyny

Z analizy dokumentacji oraz działań podejmowanych przez pracodawcę można wywnioskować, że główne przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to:

- struktura organizacyjna Spółki utrudnia ustalenie osób odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności dotyczących stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy. Zgodnie z regulaminem organizacyjnym za wymienione zagadnienia odpowiada Centrum Infrastruktury, natomiast w obiektach są zatrudniani pracownicy Centrum Poczty,
- brak środków finansowych i ich nieefektywne wydawanie – np. na zakup obuwia, które z powodu złej jakości nie jest przez pracowników stosowane,
- niewłaściwa organizacja pracy w zakresie przerw udzielanych pracownikom – dotyczy to w szczególności pracowników okienkowych, którzy w przypadku dużej liczby klientów nie mogą korzystać z przysługującej im przerwy w pracy,
- kierowanie się wyłącznie kosztami zakupu odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej w trakcie organizowania przetargów – w wyniku takich działań zakupione obuwie robocze dla pracowników poszczególnych jednostek pocztowych jest niedostosowane do rodzaju prac wykonywanych przez pracowników,
- dokonywanie zakupów odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej bez konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Informacja o przeprowadzonej kampanii „Mniej dźwigaj”

W czasie kontroli przeprowadzono spotkania, w których uczestniczyli pracownicy kontrolowanych podmiotów, przedstawiciele działających w Oddziałach związków zawodowych oraz osoby kierujące pracownikami. W czasie spotkań inspektorzy pracy informowali o tematyce i zakresie czynności kontrolnych oraz o prowadzonej kampanii „Mniej dźwigaj”. Inspektorzy pracy pozostawili w kontrolowanych podmiotach materiały promocyjne w postaci ulotek i plakatów związane z kampanią, zawierające obowiązujące normy dźwigania i przenoszenia ładunków oraz omówili zagrożenia związane z nadmiernym obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego.

Wnioski

1. Ze względu na dużą liczbę zatrudnionych pracowników oraz scentralizowaną strukturę organizacyjną Poczty Polskiej wskazana jest koordynacja prowadzonych działań kontrolnych oraz egzekwowanie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez Zarząd Spółki.
2. Pilnych działań wymaga kwestia wyposażenia pracowników, w szczególności listonoszy, w odzież chroniącą przed warunkami atmosferycznymi.

B – Pozostałe placówki pocztowe

W ramach tematu przeprowadzono 4 kontrole. Łącznie w skontrolowanych zakładach zatrudnionych jest 35 pracowników, w tym 10 kobiet oraz 4 osoby na podstawie umów cywilno-prawnych.

Stwierdzono m.in.:

- w 3 podmiotach pracodawcy nie dokonali oceny ryzyka zawodowego dla występujących w zakładzie stanowisk pracy ,

- brak instrukcji bhp przy ręcznych pracach transportowych,
- brak oceny warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe,
- brak służby bhp, zły stan techniczny pomieszczeń pracy w obiektach magazynowych.

Inspektorzy pracy w wyniku prowadzonych czynności kontrolnych związanych z realizacją tematu wydali 5 nakazów zawierających 7 decyzji nakazowych oraz 2 wystąpienia zawierające 10 wniosków. Jedną osobę ukarano mandatem w wysokości 1.000 zł grzywny.

14. Placówki oświatowe

W ramach realizacji tematu skontrolowano 30 pracodawców, w tym 5 zespołów szkół.

Ww. pracodawcy zatrudniali 1292 pracowników, w tym 995 kobiet, 1 młodociany i 11 niepełnosprawnych, a naukę w nich odbywało 10.007 uczniów.

W wyniku przeprowadzonych kontroli:

- wydano 245 decyzji (w tym 83 decyzje ustne), dotyczących 4459 pracowników,
- skierowano 17 wystąpień, zawierających 48 wniosków, dotyczących 974.

Stwierdzone nieprawidłowości

- wystąpiły pojedyncze przypadki dopuszczenia pracowników do pracy bez badań lekarskich;
- miały także miejsce uchybienia w zakresie poddawania pracowników wymaganim szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- pracodawcy mają problem z oceną ryzyka zawodowego. W 17 przypadkach nie dokonano takiej oceny, a w 71 – stwierdzono uchybienia w przeprowadzonych ocenach ryzyka;
- stwierdzono liczne uchybienia dotyczące stanu technicznego podłóg i ciągów komunikacyjnych. Uchybienia te mają bezpośrednie przełożenie na przyczyny wypadków.
- w wielu przypadkach stwierdzono nieodpowiednie oświetlenie w pomieszczeniach pracy i nauki – przede wszystkim nie spełniało norm oświetlenie wewnątrz światłem elektrycznym;
- stwierdzono uchybienia w organizacji i wyposażeniu stanowisk komputerowych;
- inne – placówki oświatowe prowadzące szkolenia zawodowe w warsztatach szkolnych użytkują stare maszyny i pojazdy samochodowe. Wymuszają to m.in. wymogi egzaminacyjne, które np. przy zdawaniu egzaminu w zawodzie ślusarz nakazują posługiwać się wiertarką stołową WS-15 (konstrukcja z 1990 r.), w zawodzie mechanik samochodowy – samochodami fiat 126p i polonez.

Przyczyny nieprawidłowości

- wg pracodawców – niedostatek środków finansowych przydzielonych przez organy prowadzące, przeznaczonych na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- wg inspektorów pracy – także niedostatek środków finansowych przydzielanych przez organy prowadzące placówki, szczególnie na potrzeby remontowe, modernizację oświetlenia itp.; przyczynami są także – niedostateczna wiedza pracodawców dotycząca przepisów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, słabe przygotowanie lub brak służb bezpieczeństwa i higieny pracy spowodowane małą konkurencyjnymi płacami w tej branży.

Wnioski

Z dokonanych ustaleń wynika, że przepisy o które opiera się bezpieczeństwo i higiena pracy w placówkach oświatowych są jednoznaczne, zrozumiałe – przestrzeganie ich przy spełnieniu innych warunków jest możliwe. Ich dobre funkcjonowanie zależy w głównej mierze od podejścia pracodawców do problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, kadry kierowniczej oraz osób, które prowadzą zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz materialnego wsparcia.

15. Bezpieczeństwo pracy w samochodowych warsztatach mechanicznych i lakierniczych, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przepisów dotyczących chemikaliów, w tym rozporządzenia REACH

Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – kontrole ogólne.

Przeprowadzono 62 kontrole u 62 pracodawców. Pracodawcy zatrudniali ogółem 1165 osób, w tym 1017 pracowników. Ogółem wydano 179 decyzji nakazowych, w tym na piśmie 161, ustnych 18. Decyzji podlegających wykonaniu z art.108kpa wydano 17. Skierowano do pracodawców 41 wniosków w 23 wystąpieniach. Wnioski dotyczyły 209 pracowników. Na pracodawców nałożono 3 mandaty na kwotę 4500zł. Udzielono 260 porad technicznych. Wykonanie: Wykonano 50 decyzji nakazowych, w tym 32 na piśmie, 18 ustnych. Decyzje dotyczyły 376 pracowników. Wykonano 15 wniosków pokontrolnych. Wnioski dotyczyły 92 pracowników.

W kontrolowanych 62 zakładach pracy w użytkowaniu znajdowało się 185 podnośników samochodowych, stanowiących podnośniki dwukolumnowe, czterokolumnowe, nożycowe, hydrauliczne itp.

W czasie kontroli inspektorzy pracy stwierdzili szereg nieprawidłowości dotyczących procesu przygotowania do pracy, a w szczególności przygotowania pracowników do pracy, tj. brak szkoleń bhp, badań lekarskich, nieprawidłowości w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego czy też służby bhp oraz organizacji stanowisk roboczych. Powtarzało się zagrożenie wynikające z nieprzestrzegania przepisów o dozorcze technicznym. Nieprawidłowości występowały też w zakresie braku udokumentowanych kontroli stanu technicznego maszyn, braku instrukcji bezpiecznej pracy maszyn i urządzeń, braku stosownego oznakowania miejsc składowania substancji i preparatów chemicznych niebezpiecznych, braku zabezpieczenia kanałów naprawy samochodów.

Wnioski

- Wskazana jest szeroka akcja oświatowa w zakresie prawidłowej organizacji stanowisk pracy z uwagi na brak bieżącego działania w sferze przygotowania pracy.
- Niezbędny jest system zachęt dla pracodawców inwestujących w poprawę warunków pracy.
- Rozwijanie współpracy w zakresie kształtowania bezpiecznych warunków pracy w budownictwie poprzez uczestnictwo inspektorów pracy PIP w kontrolach wspólnych z UDT i organem nadzoru budowlanego.

- Powtarzalność kontroli o tej samej tematyce powinna być programowana długofalowo (przykład: osiągnięty sukces dotyczący rusztowań budowlanych związanych z kontrolami w budownictwie).

Przestrzeganie przepisów dotyczących chemikaliów, w tym rozporządzenia REACH.

Przeprowadzono 36 kontroli u 36 pracodawców, zatrudniających 1311 pracowników. W skontrolowanych zakładach pracy zatrudniano 1365 osób pracujących, w tym 149 osób pracujących narażonych na substancje i preparaty chemiczne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 36 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 247 decyzji nakazowych, w tym 33 decyzje ustne. Wszystkie wymienione wyżej decyzje dotyczyły 930 osób. W wyniku kontroli wymienionych wyżej skierowano do pracodawcy 32 wnioski pokontrolne z wystąpień. Dotyczyły one 93 pracowników.

Liczba nałożonych mandatów: 4 na sumę 4.200zł. (8 wykroczeń w mandatach). Zastosowano 3 środki wychowawcze (w środkach wychowawczych 5 wykroczeń).

Nie w pełni oceniono stan zagrożeń szkodliwymi czynnikami chemicznymi w pięciu kontrolowanych zakładach pracy, z uwagi na brak pomiarów stężeń szkodliwych czynników chemicznych. Dotyczyło to stanowisk malarsko-lakierniczych (lakiery, rozpuszczalniki organiczne) oraz stanowisk blacharskich (zapylenie, metale ciężkie). Nieprawidłowości stwierdzono przy wykonywaniu oceny narażenia na szkodliwe dla zdrowia czynniki tj. braki w spisie sporządzanych substancji i preparatów chemicznych lub nieaktualnienie spisów, a także nieprawidłowości w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy tj. pomijanie istotnych elementów zagrożeń. W części kontrolowanych zakładów pracy sposoby zabezpieczeń przed uaktywnieniem się zagrożeń w zakresie oznakowań znakami ostrzegawczymi były niewłaściwe. Występowały też nieprawidłowości dotyczące nieinformowania pracowników o zagrożeniach, oczyszczania i konserwacji urządzeń wentylacyjnych, udostępniania pracownikom instrukcji bhp, oznakowania miejsc składowania substancji i preparatów chemicznych niebezpiecznych, a także składowanie ponad normy dobowe chemikaliów na stanowiskach pracy. Na skuteczność stosowanych metod ochrony przed zagrożeniami wskazuje fakt nieprzekraczania NDS i NDSCh czynników szkodliwych dla zdrowia-chemicznych w kontrolowanych zakładach pracy oraz brak chorób zawodowych. Stwierdzono nieprawidłowości dotyczące braku oceny ryzyka stwarzanego przez atmosferę wybuchową oraz dokumentu zabezpieczenia stanowiska pracy przed wybuchem.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według pracodawców najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa pracy był brak specjalistów dotyczących opracowania oceny ryzyka stwarzanego przez atmosferę wybuchową i dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, a także brak interpretacji-wykładni prawa, dotyczącej niektórych postanowień przepisów (bhp) nowo powstałych. Natomiast najczęstsze przyczyny naruszeń prawa według inspektorów pracy to:

- nieprzywiązywanie wagi do dokumentowania zagrożeń i informacji o ryzyku zawodowym,
- oszczędności,
- brak środków finansowych na techniczne bezpieczeństwo pracy.

Uwagi i spostrzeżenia

Nie stwierdzono rażącego naruszenia przepisów prawa pracy dotyczącego substancji i preparatów chemicznych. W większości zakładów pracy kontrolowanych pracownicy byli izolowani od substancji i preparatów chemicznych niebezpiecznych, poprzez stosowanie

kabin do lakierowania natryskowego metodą moką z importu produkcji włoskiej, szwedzkiej, duńskiej, a także produkcji krajowej.

Jednak, pomimo kontynuowanych od lat kontroli inspektorów pracy, pracodawcy w dalszym ciągu naruszają uprawnienia pracownicze do rzetelnej informacji o zagrożeniu, a w szczególności do prawidłowej oceny skuteczności działania ochron zbiorowych i indywidualnych. Stwierdza się również brak bieżącego usuwania zagrożeń w czasie trwania zmiany roboczej tj. parowanie rozpuszczalników z farb do lakierowania wskutek niezakrywania otwartych pojemników z farbami na stanowiskach pracy, nieusuwania zanieczyszczeń wtórnych.

Wnioski.

- Wskazane jest prowadzenie internetowej informacji o wymaganiach bhp w samochodowych warsztatach mechanicznych i lakierniczych dotyczących zagrożeń chemicznych.
- Niezbędne jest podejmowanie współpracy z mediami w zakresie zagadnień przestrzegania przepisów dotyczących chemikaliów, w tym rozporządzenia REACH w związku z niską świadomością pracodawców.

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

Na terenie działania OIP Gdańsk przeprowadzono kontrolę w zakładach, w których zgodnie z posiadanymi informacjami substancje i preparaty niebezpieczne występują w ilościach mniejszych niż w zakładach zwiększonego ryzyka, tzw. sevesowskich.

Przeprowadzono kontrole w 5 wytypowanych zakładach pracy, w których pracowało ogółem 1265 osób, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 1243 pracowników. Bezpośrednio przy obsłudze kontrolowanych instalacji pracowało 44 pracowników. Na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa pracowało 24 pracowników.

Dominujące niebezpieczne substancje/preparaty chemiczne w zakładach objętych kontrolą to: amoniak – w czterech zakładach oraz warfaryna – w jednym zakładzie.

Kontrolowane instalacje technologiczne w 3 przypadkach rozpoczęły eksploatację przed 1980r., w tym jedna przed 1961r. Eksploatację pozostałych 2 instalacji technologicznych rozpoczęto w okresie 1991-1995r.

Kontrole przeprowadzone w wytypowanych zakładach ujawniły, że:

- na 5 skontrolowanych zakładów w 3 zakładach Państwowa Straż Pożarna w latach 2007-2008 nie przeprowadziła kontroli bezpieczeństwa pożarowego;
- w jednym z kontrolowanych zakładów w okresie ostatnich 5 lat dochodziło do poważnych awarii przemysłowych stwarzających zagrożenie dla pracowników;
- w jednym zakładzie nie przydzielono zadań (przeciwdziałanie i działania ratownicze), dot. poważnych awarii przemysłowych wszystkim osobom zobowiązanym do działań w tym zakresie oraz nie ustalono zakresu ich odpowiedzialności;
- w 2 zakładach nie udokumentowano kwalifikacji i kompetencji osób wyznaczonych do przeciwdziałania awariom i podejmowanym działaniom ratowniczym;

- 5 na 40 skontrolowanych pracowników, obarczonych obowiązkami ratowniczymi w przypadku zaistnienia poważnej awarii przemysłowej, nie poddano systematycznemu szkoleniu;
- 27 z 35 skontrolowanych pracowników wykonujących czynności ratownicze w przypadku zaistnienia awarii nie poddano systematycznym treningom sprawnościowym;
- w 2 zakładach nie opracowano pisemnego planu awaryjnego obejmującego możliwe sytuacje awaryjne i scenariusze poważnych awarii przemysłowych;
- w 3 zakładach zbiorniki magazynowe materiałów niebezpiecznych, stwarzających zagrożenia awariami przemysłowymi nie zostały wyposażone w zdalnie sterowane zawory odcinające.

W toku przeprowadzonych kontroli analizowano również stan wypadków przy pracy na stanowiskach pracy, związanych z obsługą maszyn, urządzeń i instalacji technologicznych. W kontrolowanych podmiotach w latach 2005r. – 2008r. odnotowano łącznie 112 wypadków przy pracy, w tym 2 wypadki lekkie na stanowiskach pracy, związanych z narażeniem na działanie substancji i preparatów chemicznych.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa należą:

- brak odpowiedniej wiedzy dotyczącej wymagań wynikających ze stosowania substancji i preparatów niebezpiecznych w ilościach stwarzających potencjalne ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej,
- duża ilość i różnorodność sporządzanych dokumentów i pism,
- brak środków finansowych na modernizację instalacji,
- nieznaną obowiązujących przepisów, wynikająca między innymi z częstotliwości zachodzących zmian w aktach prawnych
- niewłaściwa organizacja pracy, w tym dotycząca działań zapobiegawczych i ratowniczych

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 45 decyzji nakazowych, w tym 18 decyzji ustnych. Inspektorzy pracy skierowali również 2 wystąpienia, zawierające 29 wniosków.

O stwierdzonych nieprawidłowościach inspektorzy pracy powiadamiali funkcjonujące w zakładach organizacje związkowe oraz społeczną inspekcję pracy. Sprawozdanie z realizacji kontroli zostało przekazane do Komendy Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Gdańsku.

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.

Analiza okazanych dokumentów wykazała, że w wielu kontrolowanych podmiotach występują trudności przy dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, w szczególności z możliwością wystąpienia zwiększonego zagrożenia wynikającego z wykonywanych remontów lub z awarii. Duża ilość aktów prawnych, nakładających na pracodawców obowiązek dokonania oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, zagrożeniem wybuchem, stosowaniem substancji chemicznych i w innych przypadkach powoduje, iż pracodawcy nie są w stanie zapanować nad tym elementem.

W 2010 roku zaplanowane jest przeprowadzenie rekontroli w zakładach, stwarzających potencjalne ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, które w szczególności będą zwrócone na sposób przygotowania osób wyznaczonych do prowadzenia działań ratowniczych, w tym ewakuacyjnych i prowadzenia ćwiczeń w tym zakresie.

17. Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników w związku z występowaniem w pralniach czynników szkodliwych

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem w 10 podmiotach, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 54 osoby, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 3. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 48 pracowników, w tym 35 kobiet. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi pralni, zatrudniano łącznie 37 pracowników, w tym 30 kobiet.

Wszystkie kontrolowane podmioty zajmują się usługami pralniczymi (pranie chemiczne i wodne m.in. odzieży, bielizny szpitalnej i pościelowej, fartuchów, obrusów oraz innych wyrobów włókienniczych i futrzarskich), w których występują czynniki chemiczne.

Niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne stosowane są w pralniach chemicznych m.in. podczas prac:

- obsługa pralnic chemicznych;
- czyszczenie, odplamianie odzieży i innych wyrobów przed czyszczeniem chemicznym;
- dekatyzowanie, barwienie i odbarwianie odzieży;
- uzupełnianie preparatu w maszynach oraz czyszczenie filtrów;
- apretuowanie;
- magazynowanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych.

Do tego celu zakłady używają:

- pralnie chemiczne;
- pralki do prania wodnego;
- stoły detaszerskie do odplamiania;
- konweje.

W wyniku przeprowadzonych 10 kontroli inspektorzy pracy łącznie wydali 76 decyzji, w tym 51 decyzji na piśmie i 25 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 5 decyzji opatrzonej rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa).

Łącznie inspektorzy pracy wystosowali 11 wniosków w wystąpieniach.

Podczas kontroli udzielono 56 porad prawnych, w tym 15 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 66 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

W związku ze stwierdzeniem wykroczeń przeciwko prawom pracowników nałożono na pracodawców 2 mandaty w łącznej kwocie 2000 zł.

Zastosowano także 3 środki oddziaływania wychowawczego wobec: 1 pracodawcy, 2 osób działających w imieniu pracodawcy, 1 osoby kierującej pracą innych osób u pracodawcy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- zaniechania działań ze strony osób kierujących pracownikami oraz służby bhp;
- ignorowanie zagrożeń wynikających w szczególności ze stosowania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych;
- brak nadzoru i praktyki bezpiecznych zachowań podczas wykonywania pracy przez pracowników pralni, w tym przepisów dotyczących prowadzonego procesu technologicznego;
- nieprzywiązywanie wagi (lekceważenie przepisów i zagrożeń) do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne;
- nieprawidłowości na poziomie przeglądów okresowych;
- brak systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- brak należytej dbałości o stan techniczny eksploatowanych obiektów, maszyn i urządzeń, spowodowanej między innymi ograniczeniem kosztów;
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych substancjach i preparatach chemicznych;
- brak znajomości lub wybiórcza znajomość aktualnych przepisów;
- nieprzywiązywanie wagi do formalnych zapisów w zakładzie, takich jak: ocena ryzyka zawodowego, spisy stosowanych niebezpiecznych substancji/preparatów chemicznych, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, określenie podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- brak czasu na aktualizowanie dokumentacji, co spowodowało nieświadome przeoczenie terminów (badania lekarskie);
- brak dokonania oceny ryzyka zawodowego lub jego niekompletność, wynikająca z nadal niedostatecznej znajomości tej problematyki w zakładach (zlecenia firmom z zewnątrz);
- brak dostępu do aktualnych (znowelizowanych i nowych) przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- tolerowanie przez osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, odstępstw od stosowania przez pracowników powyższych przepisów (niewłaściwy nadzór wewnętrzny);
- brak środków finansowych na zapewnienie właściwych warunków pracy i na zwiększenie obsady pracowniczej zajmującej się formalną stroną spełnienia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- niedostarczanie przez producentów lub dystrybutorów niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych kart charakterystyki.

Wnioski

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli w ww. zakładach celem rzeczywistego sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych;
- ponieważ w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy wystąpiło szereg nieprawidłowości oraz ze względu na to, iż zagadnienia dotyczące szkodliwych czynników chemicznych w znacznej mierze nie są jeszcze rozumiane przez pracodawców jako istotne zagrożenie, wskazane byłoby dalsze kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w pralniach, w tym szpitalnych.

- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną oraz innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami dotyczącymi stosowania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych leżących w kompetencji tych organów w zakresie warunków pracy;
- istotnym byłoby uregulowanie w aktach prawnych sytuacji, z którą niejednokrotnie inspektorzy pracy stykali się podczas kontroli, a mianowicie sytuacji ustalenia przez pracodawcę braku konieczności przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, pomimo ich faktycznego występowania w środowisku pracy. Mało precyzyjny jest bowiem § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 73, poz. 645 z późn. zm.), w którym pracodawca przed przystąpieniem do przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy dokonuje rozeznania procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy oraz organizacji i sposobu wykonywania prac.

18. Przestrzeganie w zakładach opieki zdrowotnej przepisów bhp związanych z występowaniem w miejscu pracy szkodliwych czynników biologicznych i chemicznych

Celem kontroli było ustalenie stopnia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, a w szczególności ocena podejmowanych działań, aby ograniczyć ryzyko zawodowe związane z narażeniem na szkodliwe czynniki biologiczne i niebezpieczne czynniki chemiczne, w tym rakotwórcze lub mutagenne. Kontrolą objęto medyczne laboratoria diagnostyczne publicznych i niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej, w tym medyczne laboratoria diagnostyczne funkcjonujące przy średniej wielkości szpitalach, umiejscowionych na terenie miast powiatowych.

W trakcie przeprowadzanych kontroli nie stwierdzono istotnych i rażących naruszeń przepisów prawa ochrony pracy, stanowiących bezpośrednie zagrożenie życia pracowników zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach.

Spośród 62 decyzji nakazowych wydanych na piśmie w ramach realizacji tematu, 13 decyzji dotyczy zagadnienia: stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne, w tym 4 decyzje dot. braku spisu niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych, 3 decyzje dot. stosowania znaków i barw bezpieczeństwa, 6 decyzji dot. instrukcji bhp, 14 decyzji dotyczy zagadnienia: magazynowanie i składowanie, w tym 4 dot. nieprawidłowości w zakresie oznakowania miejsc przechowywania, 6 dot. braku lub niewłaściwego opracowania instrukcji magazynowania i składowania, 15 decyzji dotyczy zagadnienia: czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej, w tym 11 decyzji w zakresie nieprawidłowości dotyczących prowadzenia dokumentacji, w tym 2 decyzje dot. rejestru czynników rakotwórczych lub mutagennych, 5 - rejestru prac w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi, 2 - Rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych, 1 decyzja dot. Rejestru

pracowników zatrudnionych przy pracach narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych, 16 decyzji dotyczy zagadnienia: inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 13 decyzji w zakresie nieprawidłowości dotyczących oceny ryzyka zawodowego. Pozostałe decyzje to 3 decyzje dot. przygotowania do pracy, w tym 2 nieprawidłowości dotyczące programów aktualnych szkoleń bhp, 1 decyzja dot. zagadnienia wentylacji mechanicznej lub klimatyzacji w pomieszczeniu pracy.

Podsumowanie

W roku 2009r. w ramach realizacji tematu kontrolą objęto 20 Zakładów Opieki Zdrowotnej z terenu województwa pomorskiego, z których: 10 to były samorządowe jednostki organizacyjne – miejskie lub powiatowe szpitale.

Stan przestrzegania zagadnień ochrony pracy, objętych kontrolą w samorządowych jednostkach organizacyjnych lub byłych samorządowych jednostkach organizacyjnych – kształtuje się na zdecydowanie wyższym poziomie niż w jednostkach nie posiadających tego statusu. Dokonane ustalenia wskazują, iż istotną przyczyną jest prowadzenie stałego monitoringu zagadnień przez organa kontroli, skutkujące wzrostem wiedzy osób realizujących w zoz zadania będące przedmiotem kontroli oraz wiedzy osób odpowiedzialnych za stan ocenianych zagadnień.

W trakcie przeprowadzanych kontroli nie stwierdzono istotnych i rażących naruszeń przepisów prawa ochrony pracy stanowiących bezpośrednie zagrożenie życia pracowników zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach.

Stan spełnienia wymagań, w tym wynikających z rozporządzenia MZ w sprawie bhp związanego z chemicznymi czynnikami oraz z rozporządzenia MZ w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, jest zdecydowanie pełniejszy w ocenianych ZOZ publicznych oraz niepublicznych, powstałych z przejęcia SPZOZ, niż w pozostałych jednostkach lecznictwa otwartego.

Wnioski

Ustalenia z kontroli wskazują na konieczność objęcia kontrolą głównie zakładów będących niepublicznymi zakładami opieki zdrowotnej, działającymi poza obszarem działalności byłych powiatowych szpitali, w tym zakładów wcześniej nie kontrolowanych przez PIP.

Analiza statystyczna przeprowadzonych kontroli wskazuje na bardzo wysoki odsetek nieprawidłowości związanych z prowadzeniem wymaganej dokumentacji, w tym z oceną ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Dane te wskazują nie tylko na niski poziom świadomości pracodawców i przede wszystkim służb bhp, lecz wręcz na ich lekceważący stosunek do ww. zagadnień.

Skala stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje na potrzebę zwiększenia świadomości służb bhp. Można to osiągnąć np. poprzez kontakt ze Stowarzyszeniem Pracowników Służb Bezpieczeństwa i Higieny Pracy i zasygnalizowanie potrzeby przeprowadzenia cyklu szkoleń dla tej grupy zawodowej na temat zagrożeń związanych z występowaniem w środowisku pracy czynników chemicznych, czynników biologicznych, ze szczególnym uwzględnieniem czynników rakotwórczych i mutagennych.

Należy również wzmocnić nadzór nad zagadnieniami związanymi z wywiązywaniem się przez pracodawców i służby bhp z podstawowych obowiązków w tym zakresie.

W obowiązujących przepisach prawa pracy brak jest zapisu o zakazie zatrudniania ponad 8 godzin / 7 godz. 35 min. przy pracach w narażeniu na czynniki rakotwórcze.

W związku z powyższym wskazane byłoby podjęcie działań legislacyjnych w celu zmian w treści rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 1.12.2004r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. Nr 280, poz. 2771), poprzez zapis o zakazie zatrudniania ponad 8 godzin / 7 godz. 35 min. przy pracach w narażeniu na czynniki rakotwórcze.

Wyniki kontroli nie dają podstaw do formułowania szczegółowych wniosków, w zakresie pożądaných działań ze strony innych organów.

Fakt, że w stosunku do 18 z 20 kontrolowanych zakładów wydano decyzje nakazowe, wskazuje na zasadność dalszych działań PIP ukierunkowanych na rekontrolę dokonanych ustaleń po upływie terminów określonych w tych decyzjach.

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

Informacje ogólne

W okresie od 15.01.2009r. do 30.10.2009r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 43 kontrole zakładów pracy w zakresie spełnienia wymagań minimalnych w stosunku do użytkowanych obrabiarek do metali. W kontrolowanych zakładach było zatrudnionych łącznie: 2292 pracujących w tym 95 osób na podstawie umów cywilno-prawnych, 7 podmiotów samozatrudniających się oraz 2166 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, wśród których znajdowało się 661 kobiet, 33 pracowników młodocianych i 251 pracowników niepełnosprawnych. Kontrolowani przedsiębiorcy nie zatrudniali cudzoziemców.

W toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę stanu technicznego 472 obrabiarek do metali oraz 50 instrukcji bhp przy obsłudze użytkowanych maszyn i urządzeń oraz 48 dokumentów dotyczących rejestracji przeglądów i kontroli maszyn.

Zakres realizacji zadania

Kontrolami objęto 43 zakładów pracy, w których eksploatowano obrabiarki do metali. Z kontrolowanych 43 zakładów pracy, 34 prowadziło działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego, w tym w zakresie produkcji gotowych wyrobów metalowych 20 pracodawców oraz 7 pracodawców zajmujących się produkcją metalowych wyrobów gotowych. Pozostałe podmioty prowadziły główną działalność w zakresie: budownictwa – 4 podmioty, obsługi nieruchomości i ochrony zdrowia po 2 pracodawców oraz handel i naprawy – 1 podmiot. W zdecydowanej większości kontrolowane zakłady należały do właścicieli prywatnych (37 pracodawców), w pozostałych przypadkach po 2 zakłady były własnością: prywatną mieszaną, komunalną oraz podmiotów zagranicznych.

Rodzaje naruszeń przepisów (nieprawidłowości) w zakresie minimalnych wymagań wobec maszyn

- a) Wielu przedsiębiorców nie dokonało jakichkolwiek kontroli spełnienia wymagań minimalnych wobec eksploatowanych obrabiarek do metali. Ponad 60% kontrolowanych obrabiarek do metali nie została poddana jakiegokolwiek ocenie wstępnej. Przedsiębiorcy

generalnie nie prowadzili kontroli spełnienia przez obrabiarki do metali wymagań minimalnych w przypadku instalowania obrabiarki na innym stanowisku lub w innym miejscu – blisko 85% przenoszonych na inne miejsce lub stanowisko obrabiarek nie zostało poddanych ocenie pod względem spełnienia wymagań minimalnych. Zdecydowanie lepiej pod względem realizacji, przedstawia się wykonywanie kontroli okresowych, którym poddano 98% obrabiarek do metali.

- b) Inną kwestią, na którą należy zwrócić uwagę, była rzetelność przeprowadzenia kontroli w zakresie spełnienia, przez kontrolowane obrabiarki do metali, wymagań minimalnych wobec maszyn, gdyż w co najmniej 2 przypadkach kontrole przeprowadzone przez komisje powołane przez przedsiębiorcę były przeprowadzone w sposób skrajnie nierzetelny (gdzie potwierdzono zamontowanie wyłącznika do zatrzymania awaryjnego na maszynie, a następnie przy obsłudze tej obrabiarki doszło do wypadku wskutek braku wyłącznika awaryjnego).
- c) W 83 przypadkach pracownicy nie mieli dostępu do instrukcji bhp związanej z obsługą użytkowanych obrabiarek do metali lub treść instrukcji nie zawierała istotnych informacji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy przy obsłudze danej obrabiarki (nieprawidłowości dotyczyły 18% zbadanych obrabiarek).
- d) Inspektorzy w toku prowadzonych kontroli ujawnili, aż 69 (blisko 15%) przypadków eksploatacji obrabiarek do metali, w których dostęp operatora do strefy zagrożenia nie był zabezpieczony właściwym urządzeniem ochronnym, czyli praca na takich obrabiarkach odbywała się w warunkach permanentnego zagrożenia zdrowia i życia pracownika.
- e) Przedsiębiorcy nie wyposażali części eksploatowanych obrabiarek do metali w odpowiednio oznakowane i usytuowane urządzenia sterujące (dotyczy blisko 16% kontrolowanych obrabiarek). Również w wielu przypadkach stosowane urządzenia sterujące nie realizowały wymogu ponownego uruchomienia maszyny po jej zatrzymaniu, bez względu na przyczynę zatrzymania.
- f) Znaczny odsetek (9%) stwierdzonych w toku kontroli uchybień dotyczył braku lub nieprawidłowego działania urządzeń do awaryjnego zatrzymania maszyny.
- h) Brak stosowania wymaganych barw i znaków bezpieczeństwa (37 kontrolowanych obrabiarek) jest wynikiem „starzenia” użytkowanych obrabiarek (nieczytelność znaków, wymiany uszkodzonych osłon) lub stosowania maszyn samoróbek, gdzie nie uwzględniono konieczności zastosowania ani barw, ani znaków bezpieczeństwa.
- i) Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły: braku ochrony przeciwporażeniowej przed dotykem bezpośrednim (2 maszyny), niewłaściwego usytuowania obrabiarki w pomieszczeniu (1 przypadek) oraz nieprawidłowego ustawienia i organizacji pracy operatora (8 obrabiarek). Powyższe uchybienia z natury rzeczy mają charakter incydentalny, gdyż ich występowanie upośledza prowadzony na obrabiarence proces technologiczny, co skuteczniej niż wymogi bezpieczeństwa zmusza przedsiębiorcę do eliminowania tych nieprawidłowości.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Z analizy pokontrolnych dokumentacji i rozmów przeprowadzonych z inspektorami pracy oraz wyjaśnień składanych przez pracodawców i inne osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa wynika, że według pracodawców najczęstszymi przyczynami naruszeń przepisów prawa były:

- a) natłok prac, konieczność wykorzystania pełnych mocy produkcyjnych i związany z tym pośpiech, a także niedobór obrabiarek do metali o wymaganych przez pracodawców

- parametrach obróbki (gabaryty, tolerancja wykonania) – dotyczy okresu do końca 2008r.,
- b) konieczność zwiększenia elastyczności w wykonywaniu usług lub produkcji w związku z próbą pozyskania innych kontrahentów (np. z powodu zmniejszenia zamówień przez przemysł stoczniowy lub motoryzacyjny) – dotyczy szczególnie roku 2009r. i „potrzeba” przywrócenia do użytkowania maszyn, które mogły być wycofane z eksploatacji,
 - c) niezajomość aktualnie obowiązujących przepisów prawa, w tym przepisów w zakresie minimalnych wymagań w odniesieniu maszyn i urządzeń technicznych – powyższe dotyczy pracodawców, jak i osób pełniących zadania służby bhp.

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 terminy przewidziane w umowach z kontrahentami. Pracodawcy, ze względu na pośpiech, brak wyobraźni lub lekceważenie zagrożenia, bardzo niewiele czasu poświęcali kwestiom dostosowania eksploatowanych maszyn do wymagań minimalnych i przeciwdziałania zagrożeniom występującym przy ich eksploatacji. Przedsiębiorcy nie powoływali komisji, składającej się z osób o odpowiednich kwalifikacjach, która po dokonaniu przeglądu obrabiarek niejako generowała kolejne koszty nie dające w zamian efektów w postaci podniesienia wydajności i jakości pracy.

Inne podjęte działania prewencyjne

Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 302 porad technicznych związanych głównie ze stanem technicznym eksploatowanych maszyn, z uwzględnieniem mniej znanych wymagań minimalnych w odniesieniu do obrabiarek (głównie w zakresie sterowania mającego wpływ na bezpieczeństwo eksploatacji). Inspektorzy pracy w trakcie omawiania wyników kontroli przeprowadzali rozmowy z pracodawcami, osobami kierującymi pracownikami oraz osobami pełniącymi zadania służby bhp. Podkreślali wagę zagrożeń przytaczając (w sposób ogólny) skutki znanych wypadków przy pracy, mający związek z użytkowaniem obrabiarek do metali. Inspektorzy pracy sugerowali pracodawcom i służbie bhp szczególne potraktowanie obowiązku dokonywania udokumentowanych wstępnych i okresowych kontroli maszyn oraz zapoznania się w tym zakresie z zapisami zawartymi w posiadanych instrukcjach użytkowania sporządzonych przez producentów (dokumentacji techniczno-ruchowej) maszyn. W toku kontroli u pracodawców użytkujących obrabiarki do metali, jak również przy okazji spotkań z osobami pełniącymi zadania służby bhp (np. kontroli innych zakładów), inspektorzy pracy przekazywali broszury udostępnione przez PIP przedstawiające zakres wymagań minimalnych dla poszczególnych obrabiarek (np. wiertarki, szlifierki). Wskazywali również na możliwość wykorzystania opracowanych i dostępnych w postaci papierowej lub elektronicznej (na stronach internetowych PIP) broszur i list kontrolnych ułatwiających przeprowadzenie procedury dostosowania maszyn do wymagań minimalnych. O ustaleniach kontroli inspektorzy pracy informowali przedstawicieli związków zawodowych działających u niektórych pracodawców (5 przypadków).

Uzyskane efekty

W wyniku realizacji decyzji nakazowych wydanych przez inspektorów pracy oraz zastosowania się do wniosków zawartych w wystąpieniach, poprawie uległy warunki pracy dla ok. 130 osób wykonujących pracę przy obsłudze obrabiarek do metali, którzy byli

zatrudnieni na rzecz kontrolowanych zakładów pracy. Wyeliminowane zostało bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia osób świadczących pracę poprzez:

- zamontowanie lub dokonanie naprawy urządzeń zabezpieczających dostęp do stref niebezpiecznych - dotyczy 67 maszyn,
- dokonanie wymiany, oznakowania lub naprawy urządzeń sterowniczych – dotyczy ok. 110 obrabiarek.

Ponadto pracodawcy sporządzili, przekazali pracownikom lub uzupełnili instrukcje bhp związane z pracą wykonywaną przy obsłudze obrabiarek do metali – 6 maszyn, przeprowadzili udokumentowane wstępne lub okresowe kontrole większości, ok. 170 maszyn (10 pracodawców), do których inspektorzy mieli zastrzeżenia. Ocenę spełnienia przez obrabiarki do metali wymagań minimalnych przeprowadziły komisje powołane przez pracodawców, w skład których wchodziły osoby wykonujące zadania służby bhp, realizujące zadania z zakresu utrzymania ruchu – technicy lub inżynierowie mechanicy i elektromechanicy, pracodawcy lub osoby kierujące pracownikami oraz w nielicznych przypadkach członkowie załogi.

Na maszyny zostały również naniesione wymagane oznakowanie z zakresu bhp (barwy i znaki bezpieczeństwa).

Podsumowanie

Z analizy dokumentacji pokontrolnych wynika, że:

- a) Najwięcej nieprawidłowości przy użytkowaniu obrabiarek do metali spowodowanych zostało brakiem świadomości pracodawców, którzy zaniechali działań mających na celu zweryfikowanie użytkowanego parku maszynowego obrabiarek do metali pod kątem dostosowania maszyn do wymagań minimalnych.
- b) Niedostosowanie obrabiarek do metali do wymagań minimalnych zostało spowodowane pobieżnym i niestarannym prowadzeniem kontroli przez zespoły powołane do zbadania zgodności maszyn z wymaganiami ogólnymi – niewłaściwe prowadzenie kontroli mogło być spowodowane np. doborem przypadkowych osób do komisji, których wiedza była niewystarczająca do rzetelnego wykonania pracy.
- c) Brak skutecznego nadzoru nad zatrudnionymi pracownikami umożliwiał im „ułatwianie” sobie pracy poprzez wyłączanie lub demontaż urządzeń zabezpieczających.
- d) Usunięcie większości nieprawidłowości stwarzających zagrożenie dla zdrowia i życia osób świadczących pracę nie pociągało za sobą znaczących wydatków finansowych i wyłączania maszyn z użytkowania lub dłuższego odciągania pracowników od realizacji postawionych im zadań. Wielokrotnie do usunięcia zagrożenia dochodziło w trakcie trwania kontroli.
- e) Większość nieprawidłowości dotyczyła stosunkowo prostych maszyn takich jak np: szlifierki dwutarczowe, tokarki uniwersalne, przy obsłudze których zapewnienie bezpieczeństwa pracowników sprowadzało się do sprawnego działania odpowiedniego układu sterującego i zabezpieczeniu dostępu do strefy roboczej prostą osłoną stałą lub nastawną.

Powyższe świadczy również o niewłaściwej realizacji zadań przez osoby wykonujące zadania służby bhp, w zakresie kontroli warunków pracy oraz informowaniu pracodawców o konieczności wykonywania udokumentowanych kontroli maszyn i dostosowania ich do wymagań minimalnych w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

Wnioski

Kontynuacja kontroli w tym zakresie jest niezbędna, gdyż występująca w obecnym czasie konieczność redukcji kosztów własnych pracodawców 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 oraz określenie tendencji w stosunku do stanu bezpieczeństwa pracy przy eksploatacji maszyn w przemyśle. Niezbędne jest zintensyfikowanie działań promocyjnych i edukacyjnych wobec pracodawców i osób wykonujących działania służby bhp, które muszą spowodować wzrost świadomości osób odpowiedzialnych i zajmujących się bezpieczeństwem pracy. Przeprowadzone kontrole pokazały jakby dwa oblicza przestrzegania przez pracodawców wymogów minimalnych związanych z eksploatacją maszyn budowlanych. Z jednej strony wylania się obraz fatalnego stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy, ale z drugiej strony inspektorzy przeprowadzili również kontrole, które wykazały, że część pracodawców z powodzeniem wdrożyła i zrealizowała nałożone na nich zadania związane z dostosowaniem maszyn do wymagań minimalnych (niestety tych pracodawców była znacząca mniejszość).

20. Nadzór rynku

W 2009r. 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 przeprowadzono ogółem 44 kontrole, w tym:

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

Opis stwierdzonych nieprawidłowości

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

Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń-maszyn, a więc dyrektywy 98/37/WE tzw. maszynowej.

Dotyczyło to:

- a) braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności – 30 przypadków,
- b) nieprawidłowości dotyczące instrukcji użytkowania lub jej braku, czy dostarczenia jej w języku innym niż języku polskim – 40 przypadków,
- c) nieprawidłowego oznakowania CE lub braku oznakowania – 27 przypadków,
- d) nieprawidłowego oznakowania w tym: elementów sterowniczych, piktogramów określających zagrożenia – 10 przypadków.

Powyżej przedstawione nieprawidłowości wskazują, że najczęściej wiązały się one z nieświadomością i nieznajomością tematu w środowisku użytkowników i szeroko pojętym środowisku wytwórców, szczególnie krajowych. Wskazuje na to szczególnie charakter stwierdzonych nieprawidłowości, tj.: brak lub niewłaściwe tłumaczenia instrukcji użytkownika na język polski, brak lub sporządzanie wadliwych (bez przywoływania właściwych przepisów i Norm oraz niepodawania 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, prędkości obrotowej elementów wirujących itp. Jednocześnie stwierdzono, przy dużej ilości ww. nieprawidłowości, niewiele wad konstrukcyjnych powiązanych bezpośrednio z zagrożeniami zdrowia i życia.

Dzięki współpracy z urzędami celnymi inspektorzy pracy wydali 23 opinie negatywne o nie spełnianiu wymagań zasadniczych, udaremniających napływ do kraju maszyn, urządzeń nie spełniających wymagań zasadniczych, z krajów poza członkowskich (np. Norwegia, Chiny, USA).

Uzyskane efekty

Środki prawne, wydane w związku z prowadzonymi kontrolami wyrobów, były wykonane przez zainteresowane podmioty. Dla tematu 5B i 5C w trzynastu (w 2009 roku) prowadzonych kontrolach Okręgowy Inspektor Pracy wydał 8 decyzji dotyczących umorzenia postępowania w 2009 roku. W tych powyższych trzynastu prowadzonych kontrolach OIP wydał 5 postanowień na usunięcie niezgodności w wyznaczonym terminie. Sześć kontroli wyrobów, które nie spełniały wymagań zasadniczych przekazano do innych Okręgów PIP.

W 19 przypadkach (kontrolach) inspektor pracy wydawał opinie na wniosek urzędu celnego o nie spełnieniu (lub spełnieniu) wymagań zasadniczych przez wyrób.

Podsumowanie i wnioski

Generalnie w OIP Gdańsk inspektorzy pracy w omawianym temacie wykonali 44 kontrole, podczas których skontrolowali 74 wyroby. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono, że bezwzględna większość w różnym względzie nie spełnia wymagań zasadniczych.

Najczęstszymi nieprawidłowościami były sprawy dotyczące: oznakowania, nieprawidłowych deklaracji zgodności; nieprawidłowości dotyczących instrukcji użytkownika.

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

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

Wskazane jest:

- Zintensyfikowanie działań informująco-prewencyjnych w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby, poprzez m.in.: udzielanie informacji na stronach internetowych GIP, OIP; wydawanie broszur, inicjowanie i udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.
- Rozstrzygnięcia prawne w związku z wejściem w życie nowej dyrektywy maszynowej 2006/42/WE, w tym w szczególności maszyn wprowadzonych do obrotu na terenie Polski, a wyprodukowanych w czasie obowiązywania starej dyrektywy maszynowej 98/37.

- 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, w szczególności ze skutkiem ciężkim i śmiertelnym.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców:

- A. Maszyn i urządzeń do produkcji materiałów drogowych, budowy, naprawy i utrzymania dróg,**
- B. środki ochrony indywidualnej twarzy i oczu oraz twarzy.**

W ramach realizacji tematu nr 74 przeprowadzono:

Ogółem: **82** kontrole u pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po 1 maja 2004 r., w tym:

- **40** kontroli u pracodawców, w ramach tematu 74 A,
- **42** kontroli u pracodawców, w ramach tematu 74 B.

Stwierdzone nieprawidłowości

a. temat 74 A

Wśród **49** kontrolowanych wyrobów tylko w **3** wyrobach inspektor pracy stwierdził niezgodności.

W **2** przypadkach, gdzie kontrolowanymi urządzeniami były: diamentowa przecinarka do asfaltu typu JDM 400 SOLGA, czy zagęszczarka PLATE COMPAKTION zespoły maszyn stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- w pierwszym wypadku niepodania roku budowy na tabliczce znamionowej wyrobu,
- w drugim przypadku /sprowadzony wyrób chiński/:
 - braku oznakowania znakiem CE,
 - brakiem instrukcji użytkowania,
 - brakiem deklaracji zgodności;
 - brakiem oznakowania /piktogramu/ informującego o poziomie emisji hałasu.
- w trzecim przypadku - Koparka kołowa DOOSAN DX210W, inspektor stwierdził - nie znaleziono w trakcie kontroli informacji nt. zastosowanych systemów ROPS, FOBS /brak informacji w instrukcji producenta, brak tabliczek w kabinie/; instrukcja nie posiada informacji: nazwy i adresu producenta /przedstawiciela w UE/.

W ocenie inspektora pracy, przyczynę stwierdzanych niezgodności stanowiła nieznamość przepisów i procedur związanych z systemem oceny zgodności oraz brak wykwalifikowanych kadr (osób posiadających wiedzę w tym zakresie i umiejących ją wykorzystać w praktyce) w kontrolowanych podmiotach.

b. temat 74 B

W czasie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie spełnienia zasadniczych wymagań.

Uzyskane efekty

a. w ramach realizacji tematu 74 A

Środki prawne, wydane w związku z prowadzonymi kontrolami wyrobów, były wykonane w większości, tj.: w dwóch, na trzy przypadki. Stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy próbowali wyegzekwować od wprowadzających do obrotu w ramach

dobrowolnych działań. Tylko w jednym przypadku /dot. koparki kołowej DOOSN DX 210 W/ przedstawiciel na Polskę, sprzedawca i zarazem główny importer tj. GEMA 2000 Sp. z o.o., ul. Łużycka 26; 61-614 Poznań, po wystosowaniu pisma wniosku odpowiedział negatywnie - nie uzasadniając w pełni swojego odmiennego stanowiska. Wobec powyższego skierowano do dalszego postępowania do OIP Poznań, zgodnie z właściwością terytorialną.

b. w ramach realizacji tematu 74 B

W czasie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie spełnienia zasadniczych wymagań.

Działania prewencyjne

Na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy, w ramach tematu 74 podjęte zostały działania informacyjno – prewencyjne adresowane zarówno do producentów wyrobów, pracodawców je użytkujących oraz służb bezpieczeństwa i higieny pracy.

Działania powyższe polegały na:

- Udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń,
- Udzielaniu odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku”.
- Zrealizowano szkolenie w tematyce „nadzoru rynku” na wniosek i dla członków NSZZ Solidarność.
- Wskazywaniu publikatorów, czy ukazujących się tematycznych artykułów prasowych;

Podsumowanie

1. Generalnie w OIP Gdańsk inspektorzy pracy w temacie 74A wykonali 40 kontroli, podczas których skontrolowali 49 wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono jedynie 3, które w różnym względzie nie spełniały wymagań zasadniczych. W związku z tym można stwierdzić, że wynik taki jest efektem, iż pracodawcy/użytkownicy w większości przypadków zakupywali maszyny, urządzenia, sprzęt produkowany przez firmy renomowane, od wielu już lat obecne na polskim rynku i przykładające dużą wagę do wywiązywania się z nakładanych przez przepisy prawa wymagań w tym zakresie.
2. W przypadku kontroli środków ochrony indywidualnej środków ochrony układu oddechowego - inspektorzy pracy wśród 45 skontrolowanych wyrobów nie stwierdzili niezgodności.

Wnioski

1. W dalszym ciągu intensyfikowanie działań informacyjno-prewencyjnych w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby, m.in. poprzez: udzielanie informacji na stronach internetowych GIP, OIP; wydawanie broszur, inicjowanie i udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.
2. Rozstrzygnięcie, w związku ze sprzecznymi opiniami prawnymi, kiedy i czy doszło do wprowadzenia wyrobu do obrotu w sytuacji, gdy pracodawca sam, bezpośrednio sprowadza wyrób spoza kraju należącego do UE i powierza obsługę tego wyrobu swojemu pracownikowi.
3. Objęcie realizacją tematu i prowadzenie kontroli tych wyrobów, które stanowią statystycznie największą liczbę źródeł w zaistniałych wypadkach przy pracy, w szczególności ze skutkiem ciężkim i śmiertelnym.

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

Kontrolami objęto pracodawców i przedsiębiorców nie będących pracodawcami, realizujących budowę sekcji, bloków kadłuba, nadbudówek, jak również całych kadłubów na różnych nabrzeżach portowych i placach montażowych.

Ponadto, stocznie realizujące pełny zakres budowy, przebudowy lub remontu jednostek pływających oraz pracodawców, kooperujących ze stoczniami na ich terenie.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 33 kontrole, którymi objęto 30 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 8639 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 7711 pracowników.

Stwierdzone nieprawidłowości

L.p.	Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości [%]
I. OGÓLNE ZASADY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY		
1.	Nieprawidłowości dotyczące badań lekarskich pracowników	6
2.	Nieprawidłowości dotyczące przeszkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy	3
3.	Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy	6
4.	Niewłaściwy dobór środków ochrony osobistej	3
5.	Brak środków ochrony indywidualnej.	24
6.	Nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej.	18
7.	Nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodo-wego	3
8.	Nieprawidłowości w zakresie organizacji udzielania pierwszej pomocy	30
9.	Nieprawidłowy wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	3
10.	Nieustalenie szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.	3
II. WYMAGANIA OGÓLNE DOTYCZĄCE PRODUKCJI I REMONTU STATKÓW		
1.	Nieprawidłowe wyposażenie stanowisk pracy w hali	9
2.	Niezapewnienie na stanowiskach pracy skutecznej wentylacji	3
3.	Niezapełnienie prawidłowego oświetlenia stanowisk pracy	3
4.	Niezabezpieczenie przed wpadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków	27
5.	Nieprawidłowości związane z pracami demontażowymi	3
6.	Nieprawidłowe dojścia do stanowisk pracy	42
7.	Brak urządzeń odciągowych par, dymów i gazów ze stanowiska pracy.	3
8.	Inne nieprawidłowości dotyczące organizacji stanowisk pracy	12
III. PRACE NA WYSOKOŚCI		
1.	Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy powyżej 1 m nad poziomem otoczenia	55
2.	Brak indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości na konstrukcjach wieżowych i innych, gdzie stosowanie tego sprzętu jest niezbędne	6
3.	Nieprawidłowo wykonane rusztowanie	52
4.	Praca na rusztowaniach nie dopuszczonych do eksploatacji przez nadzór.	3
IV. TRANSPORT WEWNĄTRZZAKŁADOWY		
1	Niewłaściwy stan techniczny dróg, przejść komunikacyjnych w pomieszczeniach pracy i na statkach	43

2	Nieutrzymanie środków transportowych w stanie sprawności	7
3.	Niezabezpieczenie mechanicznych urządzeń transportowych przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione.	7
4	Niedostosowanie środków transportowych do rodzaju przewożonych ładunków	3
5.	Inne nieprawidłowości dotyczące procesu transportu, w tym przemieszczania sekcji.	17
V. INSTALACJE ENERGETYCZNE		
1.	Nieprawidłowe elementy łączące lub oznakowania instalacji	9
2.	Niespełnienie przez tymczasowe instalacje energetyczne wymagań ochrony przeciwporażeniowej do 1 kV.	9
3.	Niewypełnienie ww. wymagań przez zainstalowane na statkach przenośne urządzenia energetyczne.	9
4.	Nieprawidłowe rozmieszczenie instalacji i urządzeń rozdzielczych, utrudniony dostęp do tych urządzeń	13
5	Inne – dotyczące instalacji energetycznych.	13
VI. PRACE KADŁUBOWE I WYPOSAŻENIOWE		
1.	Nieprawidłowości dotyczące stanu i eksploatacji urządzeń spawalniczych	9
2.	Nieprawidłowe dojścia do stanowisk pracy na statkach, pontonach i sekcjach montowanych na łozach.	9
VII. PRACE W ZBIORNIKACH		
1.	Brak bezpośredniego nadzoru nad pracą w zbiorniku	3
2.	Dopuszczenie do pracy w zbiorniku bez asysty i zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości	3
3	Inne – dotyczące pracy w zbiornikach	3
VIII. NAKŁADANIE POWŁOK OCHRONNYCH		
1	Nieprawidłowa organizacja stanowiska do malowania natryskowego.	7
2	Bezpośrednio zagrażający zdrowiu pracownika sposób malowania natryskowego	3
IX. SKŁADOWANIE MATERIAŁÓW		
1	Nieprzystosowanie magazynów do rodzaju składowanych materiałów	3
2	Niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów	17
3.	Zagrażający bezpieczeństwu pracowników sposób składowania materiałów	13
X. MASZYNY I URZĄDZENIA TECHNICZNE		
1.	Brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne	23
2	Nieutrzymanie maszyn i urządzeń w stanie sprawności technicznej	23
3.	Nieprawidłowości dotyczące urządzeń sterowniczych oraz urządzeń do zatrzymywania maszyny	30
4.	Inne nieprawidłowości dotyczące budowy i eksploatacji maszyn i urządzeń.	17

Zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne i uzyskane efekty

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu pracy przy budowie i remontach statków wydano łącznie 257 decyzji, z czego 189 decyzji ustnych wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając stwierdzone zagrożenia. Spośród 68 decyzji wydanych na piśmie, do dnia sporządzenia sprawozdania wykonano 51 decyzji, tj. 75%. W piętnastu przypadkach stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 15 nakazów wstrzymania prac. Ponadto wydano 3 nakazy wstrzymania eksploatacji maszyn. Poprzez wydanie 9 nakazów skierowano do innych prac 31 pracowników. Razem, w wyniku zastosowanych i wykonanych decyzji nakazowych uzyskano poprawę warunków pracy 2945 pracowników.

Do pracodawców skierowano 5 wystąpień zawierających 12 wniosków. Skierowane wnioski dotyczyły 324 pracowników, zaś pracodawcy potwierdzili poprawę warunków pracy 21 pracowników.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się 27 wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 15 mandatów, w łącznej kwocie 17.000 zł. Zastosowano także 5 środków wychowawczych dotyczących 6 popełnionych wykroczeń.

Omówienie wyników kontroli

Rok 2009 w produkcji i remontach statków na Wybrzeżu Gdańskim stanął wobec bardzo niekorzystnych zjawisk gospodarczych, do których należy przede wszystkim sytuacja kryzysowa w żegludze, co przełożyło się na spadek i wycofywanie zamówień na kompletne statki, kadłuby i sekcje okrętowe. Spadło również zainteresowanie armatorów remontowaniem statków, stąd w trudnej sytuacji znalazły się także stocznie remontowe. Ponadto, na żądanie organów Unii Europejskiej wygaszona została działalność Stoczni Gdynia S.A., co pociągnęło za sobą wielkie trudności finansowe, a nawet zaprzestanie działalności wielu prywatnych podmiotów gospodarczych, dotychczas ściśle współpracujących z tą stoczną. Proces ten również zaistniał w warunkach kryzysu w żegludze i prawie całkowitym braku zainteresowania produkcją stoczniową w Europie i na świecie. Trudno zatem w najbliższej przyszłości spodziewać się wznowienia produkcji okrętowej przy wykorzystaniu potencjału tej stoczni.

Na rynku produkcji statków utrzymało się natomiast kilka zakładów. W tych warunkach ocenić można, iż w większości zakładów, które nadal prowadzą budowę i remonty statków, stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nie był zadowalający.

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.

Porównanie z okresem poprzednim

Dalszą poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy odnotowano w Stoczni Północnej SA, między innymi dzięki inwestycjom, a także sukcesywnym remontom starych hal produkcyjnych oraz nawierzchni dróg i placów. Zauważalna jest tam również bardzo dobra praca służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zrozumienie wagi bhp przez szefostwo firmy.

W pozostałych stoczniach produkcyjnych i remontowych stan bezpieczeństwa i higieny pracy nie uległ istotnym zmianom.

Wnioski

1. Wysoki stopień zagrożeń występujący 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. Światowy kryzys gospodarczy już spowodował dekonstrukcję w żegludze światowej, spadek zamówień na nowe statki i na ich remonty, co skutkuje trudnościami finansowymi stoczni zarówno remontowych, jak i produkcyjnych oraz związanych z nimi innych podmiotów gospodarczych. Należy się spodziewać, że w roku 2010 przedsiębiorcy, działając na granicy przetrwania, zmniejszą będą nakłady na bezpieczeństwo pracy, co może skutkować zwiększeniem zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Biorąc pod

uwagę, że likwidacja Stoczni Gdynia SA zachwiała rynkiem pracy w zawodach stoczniowych (monterów kadłubów, spawaczy, rurarzy itp.) prawdopodobnym jest, że wobec nadpodaży pracowników wykwalifikowanych w tych zawodach zarysuje się „rynek pracodawców”, co z kolei odbić się może na omijaniu prawa pracy, legalności zatrudnienia, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Powyższe wskazuje na 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 (hal i placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni.

22. Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich

W okresie od 15 marca 2009 r. do 31 października 2009 r. inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali kontroli bezpieczeństwa pracy na statkach morskich.

- Kontrolą objęto 24 jednostki pływające wchodzące w skład taboru pływającego armatorów, którzy siedziby swe posiadają w portach Gdańsk i Gdynia.
- Przedmiotem kontroli było przestrzeganie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach oraz warunków bezpiecznego uprawiania żeglugi.

Wypadki przy pracy

Analizą objęto okres od 2007 do 2009 roku.

Z analizy wynika, że w skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających, w analizowanym okresie wydarzyła się niewielka liczba wypadków przy pracy. Najczęstszymi przyczynami wypadków było niezachowanie należytej ostrożności przez pracowników, wynikające z braku doświadczenia lub lekceważenia zagrożenia. Do zaistnienia wypadków nie przyczynił się stan warunków bezpieczeństwa na jednostkach pływających.

Znaczącym był wypadek, jakiemu w dniu 30.04.2009 r. u wybrzeży wyspy Bornholm uległ kuter rybacki WŁA-127, który zatonął, a wraz z nim pięciu członków załogi.

Zadanie penetracji wraka kutra WŁA-127 przeprowadzili specjaliści z Marynarki Wojennej RP. Zadanie, którego celem było ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku morskiego oraz odnalezienie ciał członków załogi wykonano z pokładu okrętu ratowniczego MW ORP „LECH”. Zadanie zrealizowano w dwóch terminach: I – 18.05. – 21.05.2009 r. oraz II – 15.06. – 22.06.2009 r.

Do dnia dzisiejszego nie zidentyfikowano przyczyn, które mogłyby doprowadzić do zatonięcia kutra WŁA – 127 w dniu 30.04.2009r.

W grudniu 2009 r. zakończono postępowanie kontrolne w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn katastrofy pogłębiarki ROZGWIAZDA, która zatonąła w dniu 17.10.2008 r. na morzu Bałtyckim w rejonie portu Kołobrzeg w odległości ok. 8 Mm (mil morskich) od brzegu, a wraz z nią pięciu członków załogi.

Podsumowanie

Z analizy materiałów pokontrolnych omawianego tematu 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.

Inspekcje przeprowadza się w celu stwierdzenia, czy:

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

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

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

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

Najczęściej występującymi, na kontrolowanych jednostkach, nieprawidłowościami są:

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

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

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

Stwierdzone nieprawidłowości w stanie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy powstały na skutek:

- nie zawsze rzetelnego podejścia przez armatorów do niektórych zagrożeń występujących na zarządzanych przez nich jednostkach.
- lekceważenia przez pracowników i osoby bezpośredniego nadzoru przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zastosowane środki prawne

Decyzje ogółem	71
w tym: – na piśmie	27
– ustne	44
– wstrzymania eksploatacji maszyn	1
Wnioski w wystąpieniach	3

W wyniku realizacji nakazów i wystąpień poprawiono warunki pracy ok. 500 pracownikom.

Wnioski

Zadowolający stan warunków pracy na skontrolowanych statkach oraz stały nadzór wielu instytucji nad utrzymaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pozwala sądzić, że dotychczasowa ilość kontroli powinna zapewnić utrzymanie tego stanu.

W celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na jednostkach tego typu należy kontynuować kontrole ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pracy na jednostkach pływających oraz właściwego przygotowania jednostek pływających do wyjścia w morze, w tym planowanie podróży morskiej.

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

23. Odbiory statków

W roku 2009 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w celu wydania orzeczenia o dopuszczeniu do żeglugi statku śródlądowego przeprowadzono 8 **kontroli** obejmujących 10 **statków śródlądowych**. W wyniku tych kontroli wydano 1 orzeczenie o niedopuszczeniu statku śródlądowego do żeglugi.

Przyczyną, która zadecydowała o wydaniu orzeczenia o niedopuszczeniu statku do żeglugi był fakt zgłoszenia przez armatora, do oceny stanu jednostki pod względem spełniania przepisów bhp w trakcie remontu i wyposażania jednostki, co w ocenie inspektora pracy nie pozwalało na wydanie pozytywnego orzeczenia o dopuszczeniu statku do żeglugi. Na powyższe orzeczenie nie wpłynęło zażalenie.

Ogólna ocena możliwości i celowości skutecznego egzekwowania przepisów bhp w zakresie dopuszczenia statków śródlądowych do eksploatacji jest następująca:

Nadal aktualna jest uwaga o braku przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach śródlądowych. Obowiązująca od 2001 roku ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej, postanowieniem art. 74 tej ustawy unieważniła, w rok od wejścia jej w życie, wszystkie akty wykonawcze wydane na podstawie poprzedzającej ją ustawy o żegludze i spławie na śródlądowych drogach wodnych z 7 marca 1950 r. Jednym z tych aktów było rozporządzenie Ministra Żeglugi i Gospodarki Wodnej z dnia 13 października 1959 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach w żegludze śródlądowej. Do chwili obecnej minister właściwy do spraw gospodarki morskiej nie wydał nowego rozporządzenia w tej sprawie. Należy przy tym pamiętać, iż zarówno w odniesieniu do statków śródlądowych

jak i morskich nie mają zastosowania ogólne przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, a nieobowiązujące już przepisy inspektorzy pracy stosują nadal jako zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Występuje problem ograniczenia „w dół” co do wielkości statków śródlądowych, które podlegają ocenie inspektora pracy. Postuluje się wyłączenie spod obowiązku dokonywania przez inspektorów pracy ocen, oprócz statków używanych do uprawiania sportu i rekreacji, także np. „innych statków bez napędu mechanicznego o iloczynie długości i szerokości nieprzekraczającym 20 m² lub o napędzie mechanicznym o mocy silników do 20 kW”.

Z powyższego wynika wniosek skierowania w powyższych sprawach wystąpienia do ministra właściwego do spraw żeglugi śródlądowej

Realizując postanowienia Konwencji MOP oraz przepisów ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U z 2006 r. Nr 99, poz. 693 ze zm.), a także zadania określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy dokonali 9 **kontroli statków morskich** nowo budowanych, przebudowanych oraz statków przeflagowanych z obcej bandery pod banderę polską, przed ich dopuszczeniem do żeglugi przez administrację morską. Nie stwierdzono rażących naruszeń prawa.

W dalszym ciągu brak jest przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach małych i specjalistycznych eksploatowanych w żegludze przybrzeżnej, krajowej i portowej.

24. Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli na terenie portu w Gdyni w 4 zakładach pracy oraz na terenie portu w Gdańsku w 5 zakładach pracy, zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrole przeprowadzono u 9 pracodawców, w stosunku do których stwierdzono naruszenie przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków.

Najczęściej stwierdzonymi nieprawidłowościami były:

- nieprawidłowości dotyczące procesów składowania i magazynowania – 10 stanowisk pracy,
- nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych na terenach otwartych – 14 stanowisk pracy,
- niewłaściwy stan sprawności technicznej i czystości środków transportu i urządzeń załadowniczych – 5 stanowisk pracy,
- nieprawidłowości dotyczące występowania czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy – 2 stanowiska pracy,
- niewłaściwy stan techniczny elementów obiektów i pomieszczeń pracy takich jak okna, drzwi i bramy – 3 stanowiska pracy,
- brak ładu i porządku – 6 stanowisk pracy,
- nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego bądź niedostatecznego wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych – 8,
- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych – 6.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

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

- niewłaściwy stan techniczny środków transportu wewnątrzzakładowego,
- niewłaściwy stanu techniczny dróg i przejść komunikacyjnych na terenach otwartych,
- niewłaściwe procesy składowania i magazynowania.

Zastosowane środki prawne

W efekcie przeprowadzonych 10 kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- liczba decyzji ogółem: 123
- liczba decyzji ustnych: 71
- liczba decyzji pisemnych: 52
- liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje: 231
- liczba wystąpień: 2
- liczba wniosków: 2
- liczba zastosowanych środków wychowawczych – 5.

Uzyskane efekty

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy 231 pracowników, na około 90 stanowiskach pracy.

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

Uwagi i wnioski

W trakcie kontroli stanu bhp w portach szczególną uwagę należy zwracać na ogólną organizację pracy dotyczącą:

- stanu technicznego środków transportu wewnątrzzakładowego,
- stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych na terenach otwartych,
- procesów właściwego składowania i magazynowania.

Szczególnie dotyczy to zakładów pracy na terenie portu w Gdańsku.

VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

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

W okresie od 01 lutego 2009r. do 31 grudnia 2009r. w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przeprowadzono 95 kontroli, u 92 pracodawców.

W 92 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 8.904 osób, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 6.240 pracowników, w tym 2.811 kobiet, 55 młodocianych oraz 143 niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych u 8 pracodawców sektora publicznego stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy dla 60 pracowników na łączną kwotę 207.005,29 zł.

Pozostali skontrolowani 84 pracodawcy reprezentowali sektor prywatny. Stwierdzono, że pracodawcy ci nie wypłacili 1.390 pracownikom wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 1.493.925,46 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 bądź nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy lub zaniżenie jego wysokości,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
- niewypłacenie lub obniżenie dodatku za pracę w porze nocnej,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za czas choroby,
- niewypłacenie odprawy emerytalnej czy rentowej,
- niewypłacenie odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za używanie odzieży własnej lub za pranie i naprawę odzieży roboczej,
- nieprawidłowości w zakresie regulaminu wynagradzania.

W wyniku przeprowadzonych kontroli Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 46 nakazów zawierających 155 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy 1.450 pracownikom na łączną kwotę 1.700.930,75 zł.

Ponadto skierowano do pracodawców 67 wystąpień, w których zawarto 245 wniosków dotyczących 10.131 pracowników.

Wobec stwierdzonych 117 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń prawa w zakresie wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli łącznie 53 mandaty na łączną kwotę 76.500 zł.

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy najczęściej nakładali mandaty karne za niewypłacenie i nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę, nieprawidłowości

dotyczące wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Wobec stwierdzonych 36 wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy w stosunku do 9 pracodawców oraz do 2 osób działających w imieniu pracodawcy skierowali 11 wniosków o ukaranie do sądu. Postępowanie zakończyło się łącznie w 7 sprawach. W przypadku wszystkich zakończonych spraw wymierzono kary grzywny w przedziale od 1.500 zł. do 3.000 zł, łącznie wymierzone kary grzywny wyniosły 15.500 zł.

Inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 4 środki oddziaływania wychowawczego, które dotyczyły 6 wykroczeń.

W związku ze stwierdzonymi łącznie 159 wykroczeniami przeciwko prawom pracownika dotyczącymi naruszeń przepisów prawa w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy na 95 przeprowadzonych kontroli wobec 68 osób wszczęli postępowanie wykroczeniowe.

Ponadto w związku ze stwierdzonym uporczywym i złośliwym łamaniem praw pracowniczych skierowano 2 doniesienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W czasie trwania czynności kontrolnych inspektorzy pracy podjęli współpracę ze związkami zawodowymi, co dotyczyło 8 przeprowadzonych kontroli.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w ramach tematu stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 2.209.779,93 zł dla 11.131 pracowników. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 1.864.558,37 zł dla 5.396 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach oraz kwoty wypłacone w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych.

Należy zaznaczyć, że wskazana kwota nie odzwierciedla w pełni faktycznej kwoty świadczeń wyegzekwowanych w wyniku wniosków zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy. Stan taki wynika przede wszystkim z nieprecyzyjnych informacji udzielanych przez pracodawców o sposobie realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach. Dane dotyczące kwot, szczególnie w przypadkach, gdy treść wniosku obliguje pracodawcę do naliczenia i wypłacenia świadczeń, inspektorzy pracy uzyskują najczęściej w trakcie rekontroli.

Należy również podkreślić, że inspektorzy pracy monitorują realizację wydanych decyzji nakazowych. W związku z brakiem informacji o sposobie realizacji decyzji nakazowych przeprowadzane są rekontroli. W wyniku podjętych przez inspektorów pracy działań w okresie od 01.02.2009 r. do 31.12.2009 r. wydano 5 upomnień dotyczących 12 decyzji płatniczych wydanych w związku z realizacją tematu. Po wydaniu upomnienia 3 pracodawców wykonało łącznie 10 decyzji płatniczych i w związku z powyższym pracownicy otrzymali należne im świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę **140. 235,28 zł.**

W porównaniu do lat ubiegłych obserwuje się dalszy wzrost skuteczności działań podejmowanych przez inspektorów pracy, w zakresie realizacji wydawanych decyzji nakazowych. Wynika to przede wszystkim z faktu monitorowania sposobu realizacji środków prawnych wydanych w trakcie kontroli.

Głównymi przyczynami stwierdzonych naruszeń u pracodawców są:

- brak środków finansowych,
- nieznanąość przepisów,
- niewłaściwa metoda obliczania świadczeń,
- pomyłki w obliczaniu.

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

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

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

Natomiast w 2008 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 10 mln zł. Uchybienia te uregulowali nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia do pracodawców.

Według naszych danych, na dzień 19.02.2009r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- 354 decyzje płatnicze, wypłacając kwotę 4.112 tys. zł dla 2,9 tys. pracowników,
- wnioski z wystąpień, wypłacając pracownikom kwotę 3.504 tys. zł.

Problem niewypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy jest nadal bardzo istotny, ale jego skala jest mniejsza.

2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

W 2009r. w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzeganie przepisów o czasie pracy przeprowadzono **79 kontroli** u 77 pracodawców w ramach czterech poniżej opisanych podtematów.

A. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY – kontrole transportu szynowego.

W okresie od 01.01.2009r. do 31.12.2009r. w ramach realizacji tematu przeprowadzono 6 kontroli u 6 pracodawców.

Czynności kontrolne dotyczyły wyłącznie przestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników nieświadczących interoperacyjnych usług transgranicznych.

W 6 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 6235 osób, a zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie **6191 pracowników**, w tym **1616** kobiet oraz **2** osoby niepełnosprawne. W skontrolowanych zakładach nie zatrudniano pracowników młodocianych oraz cudzoziemców.

Kontrolami objęto tzw. drużyny trakcyjne i drużyny konduktorskie.

W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące m.in. :

- prowadzenia ewidencji czasu pracy,
- zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych, przeciętnie w tygodniu,
- nieudzielania pracownikowi, co najmniej raz na cztery tygodnie (lub trzy tygodnie – zgodnie z zakładowymi źródłami prawa pracy) niedzieli wolnej od pracy,
- stosowania przerywanego systemu czasu pracy,
- udzielania czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę bez wniosku pracownika,
- zatrudniania pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 11 godzinnym dobowym (lub 12 godzinnym dobowym zgodnie z zakładowymi źródłami prawa pracy),
- zatrudniania pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 35 godzinnym tygodniowym (lub 36 godzinnym tygodniowym zgodnie z zakładowymi źródłami prawa pracy),
- naruszenia przepisów o pracy pracowników w porze nocnej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do 6 pracodawców 6 wystąpień, w których zawarto 62 wnioski, do 3 pracodawców 3 nakazy, w których zawarto 6 decyzji pisemnych oraz do 2 pracodawcy 2 decyzje ustne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do 5 pracodawców 5 wystąpień, w których zawarto 20 wniosków dotyczących „przestrzegania przepisów o czasie pracy w transporcie szynowym”, 8 wniosków dotyczących innych nieprawidłowości w zakresie „czasu pracy w transporcie szynowym” oraz 1 wniosek dotyczący wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec osoby odpowiedzialnej za naruszenie przepisów o czasie pracy.

W 2009 roku wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń w zakresie czasu pracy, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 2 mandaty – w stosunku do osób działających w imieniu pracodawcy na łączną kwotę 2400 zł.

Podsumowanie i wnioski

Do głównych przyczyn stwierdzonych naruszeń należy zakwalifikować:

- 1) Nieznajomość przepisów prawa pracy przez osoby reprezentujące pracodawców.
- 2) Niewłaściwa organizacja pracy, zbyt mała liczba pracowników w gotowości do pracy.
- 3) Akceptowanie przez osoby reprezentujące pracodawców nieprzestrzegania przepisów prawa pracy i naruszania uprawnień pracowniczych, co osoby te tłumaczyły w szczególności: trudną sytuacją finansową kolei, wymaganiami zarządów spółek w zakresie efektywności w działaniu firm, przekształceniami w spółkach kolejowych, zwiększonymi przewozami w okresie letnim i zbyt małą liczbą pracowników w tym okresie.
- 4) Akceptowanie przez pracowników nieprzestrzegania przepisów prawa pracy i naruszania uprawnień pracowniczych, co prawdopodobnie wynika z obawy utraty pracy.

W związku z dużą skalą nieprawidłowości w zakresie „czasu pracy w transporcie szynowym” w okresie letnim, istnieje konieczność przeprowadzenia dalszych kontroli obejmujących w szczególności ten okres roku.

Wskazana jest również szeroko pojęta popularyzacja zagadnień dotyczących czasu pracy, w tym udzielanie porad i edukacja zarówno pracodawców, w celu przestrzegania porządku

prawnego w przyszłości oraz pracowników, w celu poprawy świadomości w zakresie gwarantowanych przepisami uprawnień.

B. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY – kontrole czasu pracy kierowców

W okresie od 01.01.2009 r. do 31.12.2009 r. w ramach realizacji tematu, dotyczącego przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców, przeprowadzono 27 kontroli w przedsiębiorstwach, spośród których 18 pracodawców wg PKD należało do branży zajmującej się transportem lądowym, 2 pracodawców prowadziło działalności agencji transportowych, zaś 7 pracodawców zatrudniało kierowców zajmujących się transportem drogowym wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa.

W zakładach zatrudnionych było łącznie 1.555 pracowników, w tym 215 kobiet. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali 3 pracowników młodocianych oraz 43 pracowników niepełnosprawnych.

Liczba skontrolowanych dni pracy kierowców w poszczególnych rodzajach działalności transportowej

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2009 r. dokonano sprawdzenia **28.607 dni pracy kierowców**, w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynku kierowców. Liczba skontrolowanych dni pracy kierowców w poszczególnych rodzajach działalności transportowej przedstawia się w sposób następujący:

Przewóz osób:

- **krajowy** – sprawdzono 11.372 dni pracy kierowców,
- **międzynarodowy** – nie kontrolowano.

Przewóz rzeczy:

- **krajowy** – sprawdzono 6.470 dni pracy kierowców,
- **międzynarodowy** – sprawdzono 10.765 dni pracy kierowców.

Przewóz zarobkowy:

- **krajowy** – sprawdzono 15.716 dni pracy kierowców,
- **międzynarodowy** – sprawdzono 10.764 dni pracy kierowców.

Przewóz na potrzeby własne:

- **krajowy** – sprawdzono 2.126 dni pracy kierowców,
- **międzynarodowy** – sprawdzono 1 dzień pracy kierowcy.

Liczebność taboru oraz rodzaj użytkowanych tachografów:

W 2009 roku kontrole w temacie przeprowadzone zostały w przedsiębiorstwach, w których liczebność taboru kształtowała się w sposób następujący:

- w 14 przedsiębiorstwach w skład taboru wchodziło od 1 - 20 pojazdów;
- w 8 przedsiębiorstwach w skład taboru wchodziło od 21 - 40 pojazdów;
- w 2 przedsiębiorstwach w skład taboru wchodziło od 41 - 60 pojazdów;
- w 2 przedsiębiorstwach w skład taboru wchodziło od 61 - 80 pojazdów;
- w 1 przedsiębiorstwie w skład taboru wchodziło od 81 - 100 pojazdów.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawało łącznie **475 pojazdów wyposażonych w urządzenia rejestrujące** stosowane w transporcie drogowym, z czego 302 pojazdy wyposażone były w tachografy **analogowe** – co stanowi **64%** floty pojazdów z tachografami, zaś 173 pojazdy wyposażone były w tachografy **cyfrowe** – co stanowi **36 %** floty pojazdów z tachografami.

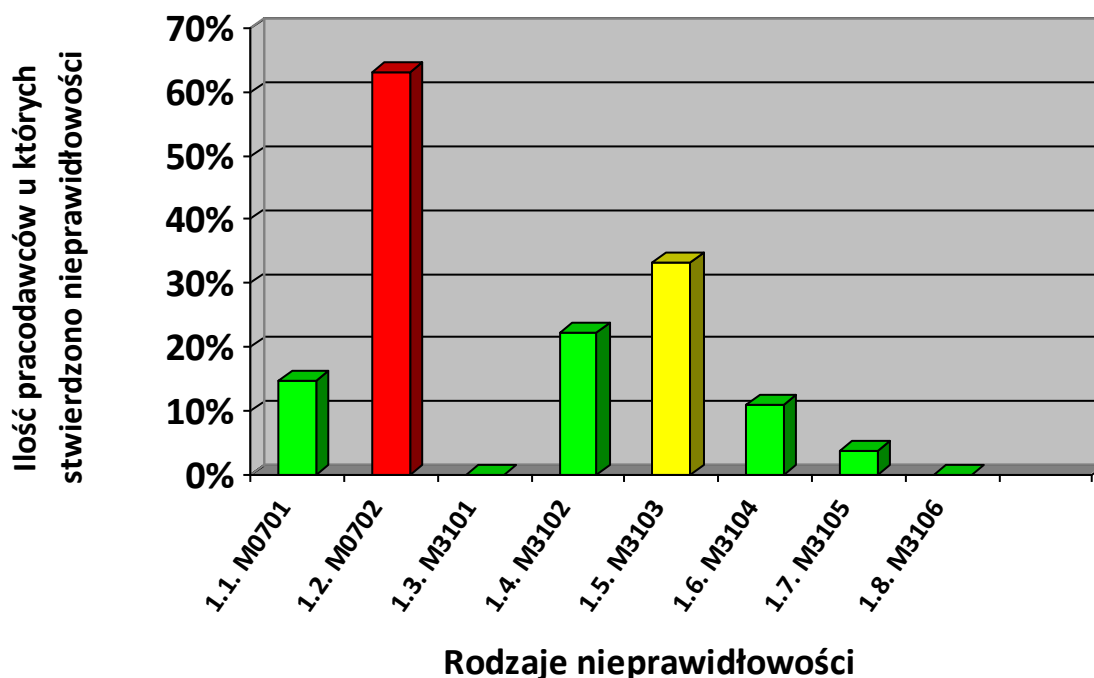
Kraj rejestracji pojazdu, którym kontrolowani kierowcy wykonywali przewóz:

W 2009 roku w ramach realizacji tematu kontrole przeprowadzone zostały:

- w 4 przedsiębiorstwach – w których kontrolowani kierowcy wykonywali przewóz osób pojazdami zarejestrowanymi w Rzeczypospolitej Polskiej;
- w 22 przedsiębiorstwach – w których kontrolowani kierowcy wykonywali przewóz rzeczy pojazdami zarejestrowanymi w Rzeczypospolitej Polskiej;
- w 1 przedsiębiorstwie – w którym kontrolowani kierowcy wykonywali przewóz rzeczy pojazdami zarejestrowanymi we Włoszech (kraju członkowskim Unii Europejskiej).

1. Dokumentowanie czasu pracy, jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynków

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie dokumentowania czasu pracy, jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynku w stosunku do ogółu skontrolowanych pracodawców przedstawia poniższy wykres.



1.1. M0701 – nieprowadzenie ewidencji czasu pracy,

1.2. M0702 – nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,

1.3. M3101 – brak lub nieprawidłowy rozkład czasu pracy dla kierowcy wykonującego przewóz regularny osób (art. 11 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców),

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

1.5. M3103 – okazanie do kontroli nieprawidłowych wykresówek,

1.6. M3104 – nieudostępnienie do kontroli danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy

1.7. M3105 – udostępnienie do kontroli niepełnych danych o okresach aktywności kierowcy, który prowadził pojazd wyposażony w tachograf cyfrowy,

1.8. M3106 – brak lub nieprawidłowy wyciąg z planu pracy lub rozkładu jazdy (art. 31e ustawy o czasie pracy kierowców oraz art. 16 ust. 1 – 3 rozp. WE 561/2006).

Opis stwierdzonych nieprawidłowości:

1.1. Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy.

Kontrole wykazały, że 4 pracodawców (14,81% kontrolowanych), dla 24 kierowców (spośród 339 sprawdzanych pracowników), pomimo ciążącym na nich obowiązku, nie prowadziło wymaganej ewidencji czasu pracy kierowców.

1.2. Nieprawidłowe, bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy.

Nieprawidłowe bądź nierzetelne ewidencje czasu pracy prowadzone były przez 17 pracodawców (62,96% kontrolowanych), dla 114 kierowców (spośród 281 sprawdzanych pracowników).

1.3. Nieustalenie rozkładów czasu pracy (art. 11 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców).

W żadnym przypadku nie stwierdzono nieprawidłowości.

1.4. Nieokazanie do kontroli wykresówek.

Kontrole wykazały, że 6 pracodawców (22,22% kontrolowanych), dla 13 kierowców (spośród 162 sprawdzanych pracowników), nie okazało inspektorom pracy do kontroli wykresówek z zarejestrowanymi okresami prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw i odpoczynku, za okres 311 dni pracy zatrudnionych kierowców.

1.5. Okazanie do kontroli nieprawidłowych wykresówek, które nie zawierały wszystkich danych o aktywności kierowcy.

Nieprawidłowe wykresówki, które nie zawierały pełnych danych o okresach aktywności kierowcy, okazało do kontroli 9 pracodawców (33,33% kontrolowanych), dla 43 kierowców (spośród 142 sprawdzanych pracowników), za okres 3.629 dni pracy kierowców.

1.6. Nieudostępnienie do kontroli danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy.

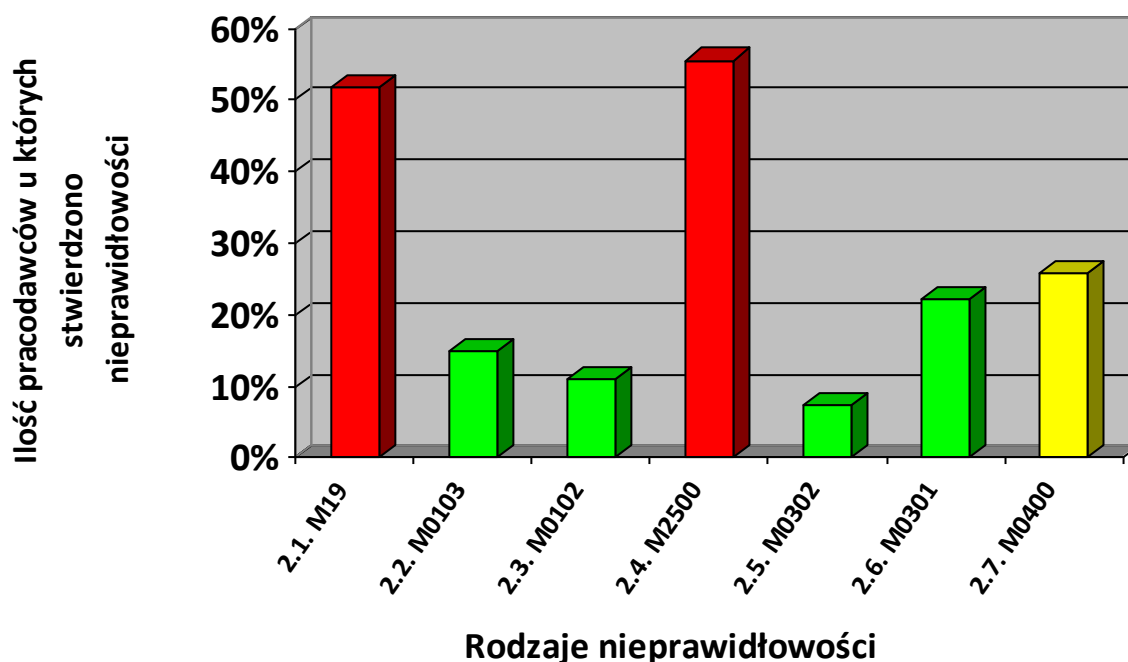
Kontrole wykazały, że 3 pracodawców (11,11% kontrolowanych), dla 8 kierowców (spośród 99 sprawdzanych pracowników), nie okazało inspektorom pracy do kontroli danych wczytanych z tachografu cyfrowego i kart kierowców, za okres 170 dni pracy zatrudnionych kierowców.

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

Niepełne dane o okresach aktywności kierowcy, który prowadził pojazd wyposażony w tachograf cyfrowy, udostępnił do kontroli 1 pracodawca (3,7% kontrolowanych), dla 3 kierowców, za okres 404 dni pracy kierowców.

2. Przestrzeganie norm czasu pracy

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania norm czasu pracy w stosunku do ogółu skontrolowanych pracodawców przedstawia poniższy wykres.



2.1.M19 – nieokreślenie systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy, długości okresu rozliczeniowego,

2.2. M0103 – nieprzestrzeganie dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych w tygodniu,

2.3. M0102 – nieprzestrzeganie dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (260 godzin w roku kalendarzowym lub inna liczba godzin ustalona zgodnie z art. 20 ustawy o czasie pracy kierowców),

2.4. M2500 – niezapewnienie pracownikowi dnia wolnego również za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

2.5. M0302 – nierekompensowanie pracy w święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem,

2.6. M0301 – nierekompensowanie pracy w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem,

2.7. M0400 – niezapewnienie pracownikowi co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

Opis stwierdzonych nieprawidłowości:

2.1. Nieokreślenie systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i długości okresu rozliczeniowego.

Nieprawidłowości te stwierdzone zostały u 14 pracodawców (51,85% kontrolowanych).

2.2. Nieprzestrzeganie dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych w tygodniu.

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych pracowników w tygodniu, stwierdzono u 4 pracodawców (14,81% kontrolowanych), a dotyczyły one 12 pracowników, spośród 231 losowo sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli przeciętny limit godzin nadliczbowych w tygodniu łącznie o 103 godziny.

2.3. Nieprzestrzeganie dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (260 godzin w roku kalendarzowym lub inna liczba godzin ustalona zgodnie z art. 20 ustawy o czasie pracy kierowców).

Przekroczenia dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym wykryto u 3 pracodawców (11,11% kontrolowanych). Wykroczenie to dotyczyło 8 pracowników, z 227 kontrolowanych w tym zakresie kierowców. Sprawdzani kierowcy przekroczyli roczny limit nadgodzin łącznie o 414 godzin.

2.4. Niezapewnienie pracownikowi dnia wolnego również za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

15 pracodawców (55,55% kontrolowanych) nie przestrzegało przepisów o pięciodniowym tygodniu pracy. W okresach objętych kontrolą 72 pracownikom (spośród 248 losowo sprawdzanych kierowców), nie udzielono łącznie 326 dni harmonogramowo wolnych od pracy, które nie zostały następnie zrekompensowane udzieleniem dnia wolnego w innym terminie.

2.5. Niezrekompensowanie pracy w święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.

Niezrekompensowanie pracy wykonywanej w święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem stwierdzono u 2 pracodawców (7,40% kontrolowanych), gdzie 8 kierowców, spośród 198 pracowników kontrolowanych w tym zakresie, łącznie za 9 dni pracy przypadającej w święto, nie uzyskało określonej przepisami prawa pracy rekompensaty.

2.6. Niezrekompensowanie pracy w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.

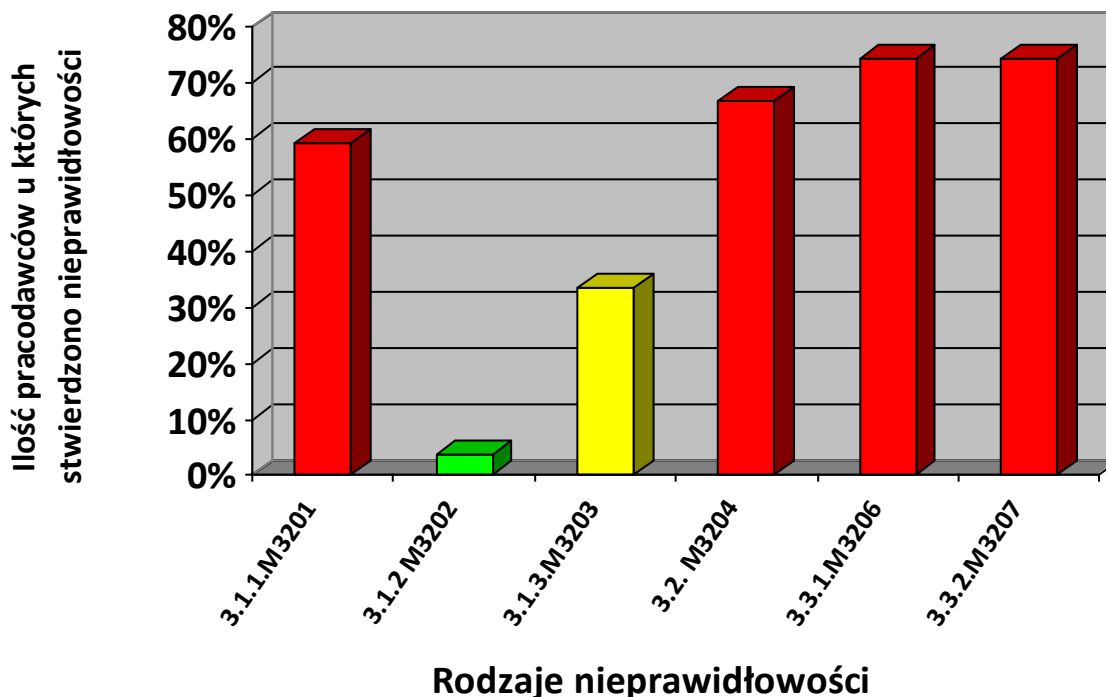
Niezrekompensowanie pracy wykonywanej w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem stwierdzono u 6 pracodawców (22,22 % kontrolowanych), gdzie 38 kierowców, spośród 240 pracowników kontrolowanych w tym zakresie, łącznie za 106 dni pracy przypadającej w niedzielę, nie uzyskało określonej przepisami prawa pracy rekompensaty.

2.7. Niezapewnienie pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

Naruszenie polegające na niezapewnieniu pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy wykryto u 7 pracodawców (25,92 % kontrolowanych). Ujawniono 37 przypadków niezapewnienia pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, które dotyczyły 20 pracowników, spośród 252 kontrolowanych w tym zakresie kierowców.

3. Przestrzeganie norm czasu jazdy i postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie dokumentowania czasu pracy, jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynku w stosunku do ogółu skontrolowanych pracodawców przedstawia poniższy wykres.



3.1. Przekroczenie limitu czasu jazdy

3.1.1. M3201 – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

3.1.2. M3202 – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

3.1.3. M3203 – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

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

3.3. Skrócenie czasu odpoczynku

3.3.1. M3206 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy,

3.3.2. M3207 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy.

Opis stwierdzonych nieprawidłowości:

3.1. Przekroczenie limitu czasu jazdy

3.1.1. Przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu

Przypadki przekroczenia dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 16 przedsiębiorstwach (59,25% kontrolowanych), a dotyczyły one 66 pracowników, spośród 291 sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli dzienny limit czasu prowadzenia pojazdu 154 razy, łącznie o 313 godzin.

3.1.2. Przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu

Przypadek przekroczenia tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 1 przedsiębiorstwie (3,7% kontrolowanych), gdzie 1 pracownik, spośród 291

sprawdzanych kierowców, przekroczył tygodniowy limit czasu prowadzenia pojazdu 1 raz o czas do 1 godziny.

3.1.3. Przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu

Zdarzenia przekroczenia dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 9 przedsiębiorstwach (33,33% kontrolowanych), a dotyczyły one 25 pracowników, spośród 291 sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli dwutygodniowy limit czasu prowadzenia pojazdu 33 razy, łącznie o 148 godzin.

3.2. Prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy

Sytuacje prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy wystąpiły w 18 przedsiębiorstwach (66,66% kontrolowanych), a dotyczyły one 76 pracowników, spośród 216 sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli okres 4,5 godzinnej jazdy bez wymaganych przepisami przerw 271 razy, łącznie o 336 godzin.

3.3. Skrócenie czasu odpoczynku

3.3.1. Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy

Przypadki skrócenia dziennego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 20 pracodawców (74,07% kontrolowanych), a dotyczyły one 161 pracowników (z 294 sprawdzanych kierowców), którzy wykonali za krótki odpoczynek dzienny 736 razy. Dzienny odpoczynek bezprawnie skrócony został o 1.000 godzin.

3.3.2. Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy

Przypadki skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 20 pracodawców (74,07 % kontrolowanych), a dotyczyły one 87 pracowników (z 291 sprawdzanych kierowców), którzy wykonali za krótki odpoczynek tygodniowy 167 razy. Tygodniowe okresy odpoczynku bezprawnie skrócone zostały o 2.038 godzin.

Zastosowane środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 27 pracodawców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym, a także transporcie wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa, inspektorzy pracy **ogółem** wydali następujące środki prawne:

- 28 wystąpień zawierających 439 wniosków pokontrolnych,
- 11 nakazów zawierających:
 - 42 decyzje dotyczące usunięcia naruszeń przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
 - 2 decyzje dotyczące wypłacenia pracownikom należnych im świadczeń na łączną kwotę 184,00 zł.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli w temacie „Czas pracy kierowców” zastosowali następujące środki prawne oznaczone numerem tematu:

- 25 wystąpień zawierających 205 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców,
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców, osoby działające w imieniu pracodawcy oraz osoby kierujące pracownikami, ogółem 17 mandatów, dotyczących 33 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 23.600 zł,

- w 7 przypadkach, wobec sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń, zastosowano środek prawny w postaci pouczenia,
- w wyniku 2 kontroli skierowano zawiadomienia do Prokuratorów Rejonowych o podejrzeniu popełnienia przestępstw: z art. 218 § 1 k.k., tj. uporczywego naruszania uprawnień pracowników, wynikających ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego, z art. 270 § 1 i 271 § 1 k.k., tj. potwierdzania nieprawdy w dokumentacji czasu pracy zatrudnionych pracowników, co do okoliczności mającej znaczenie prawne oraz przerobienie dokumentacji płacowej i używania takich dokumentów, jako autentycznych w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz z art. 225 § 2 k.k., tj. udaremnienia wykonywania czynności służbowych inspektorowi pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

Inne podjęte działania promocyjne i prewencyjne:

W dniu 14.01.2009r. Starszy Inspektor Pracy – Specjalista Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska wzięła udział w spotkaniu z członkami Pomorskiego Stowarzyszenia Przewoźników Drogowych, które było poświęcone aktualnym problemom występującym w transporcie drogowym. W konferencji uczestniczyli również m.in. Dyrektor Biura Nadzoru Inspekcyjnego GITD – Michał Rzemieniewski, Pomorski WITD – Grzegorz Kamiński, Naczelnik Wydziału Ruchu Drogowego KWP w Gdańsku – Janusz Staniszewski, a także przedstawiciele Ministerstwa Transportu, Biura Obsługi Transportu Międzynarodowego oraz IRU.

W trakcie spotkania inspektor pracy przedstawiła wyniki kontroli tematycznych przeprowadzanych w zakresie czasu pracy kierowców w 2008 roku, omówiła najczęściej występujące problemy w tym zakresie oraz zasygnalizowała zasady udziału PIP w realizacji krajowej strategii kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2009 – 2010. W drugiej części spotkania inspektor pracy odpowiadała na pytania przedstawicieli przewoźników (w naradzie udział wzięło ok. 150 członków PSPD), dotyczące praktycznych problemów występujących przy rozliczeniu i dokumentowaniu czasu pracy kierowców.

Ponadto w dniu 15.09.2009r. Starszy Inspektor Pracy Specjalista – Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska, przeprowadziła na wniosek Komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej im. płk. Karola Bacza, z siedzibą w Gdańsku ul. Oliwska 35, szkolenie specjalistyczne z zakresu problematyki czasu pracy kierowców, dla funkcjonariuszy i pracowników Straży Granicznej. W szkoleniu wzięli udział przedstawiciele jednostek organizacyjnych MOSG z województwa pomorskiego i zachodnio-pomorskiego.

Podsumowanie i wnioski

W 2009 roku inspektorzy zaobserwowali negatywne skutki kryzysu ekonomicznego branży przedsiębiorstw transportowych, które przełożyły się na konieczność dokonania cięć finansowych, między innymi w sferze kosztów utrzymania pracowników. Upadłość dużych firm transportowych w krajach Unii Europejskiej, zerwanie kontraktów oraz zaległości w zapłacie za faktury wystawione za usługi świadczone przez kierowców polskich przedsiębiorstw transportowych, zachwiało płynnością finansową niektórych z kontrolowanych przedsiębiorstw. W części kontrolowanych firm transportowych kierowcy okresowo nie wykonywali pracy, w związku z przestojem z winy pracodawcy, zaś

w przypadku uzyskania zlecenia, celem podreperowania sytuacji finansowej pracodawcy, kierowcy wykonywali przewozy w przekroczeniu dopuszczalnych norm prowadzenia pojazdu, bez wykorzystania gwarantowanego przepisami prawa do odpoczynku. Kierowcy w obawie o utratę miejsc pracy, w wielu przypadkach godzili się na łamanie uprawnień pracowniczych.

Ilościowy i merytoryczny zakres kontroli przestrzegania przepisów w transporcie drogowym, prowadzonych przez inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy zdeterminowany został koniecznością realizacji „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2009 – 2010”, zatwierdzonej przez Radę Ministrów. Skuteczne i jednolite egzekwowanie przestrzegania przepisów w przedsiębiorstwach transportowych, jak również u pracodawców innych branż, którzy zatrudniają kierowców wykonujących przewozy drogowe na potrzeby własne przedsiębiorstwa, powinno przysłużyć się realizacji gwarantowanych w przepisach socjalnych w transporcie drogowym, odpowiednich odpoczynków dla kierowców, skutkujących poprawą bezpieczeństwa prowadzenia pojazdu przez kierowców, jak i ogólną poprawą bezpieczeństwa w ruchu drogowym. Przy okazji realizowania Krajowej Strategii Kontroli nie należy jednakże rezygnować z kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, a zwłaszcza w zakresie nadzoru nad realizacją obowiązku pracodawcy poprawnego naliczania i terminowego wypłacania kierowcom należnych świadczeń ze stosunku pracy.

C. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY – kontrole czasu pracy w transporcie morskim

W okresie od 01.01.2009r. do 31.12.2009r. w ramach realizacji tematu przeprowadzono 9 kontroli u 9 pracodawców.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 3405 osób, a zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 3274 pracowników, w tym 495 kobiet i 27 niepełnosprawnych. Kontrolowane zakłady pracy nie zatrudniały pracowników młodocianych. 131 osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, nie stwierdzono podmiotów samo zatrudniających się.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie realizacji tematu czas pracy Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości u 9 pracodawców.

W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące m.in. :

- nieokreślenia systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy, długości okresu rozliczeniowego
- nieprowadzenia ewidencji czasu pracy,
- nieprawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy,
- nieustalenia w umowie o pracę liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kp.,
- zatrudniania pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem normy dobowej,
- nierekompensowania pracy w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem,

- niezapewnienia pracownikowi dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- niezapewnienia pracownikowi 11-godzinnego dobowego odpoczynku,
- niezapewnienia pracownikowi 35-godzinnego tygodniowego odpoczynku,
- nieprzestrzegania przepisów dotyczących przerywanego systemu czasu pracy,
- nieprzestrzegania przepisów o równoważnym czasie pracy przy dozorze urzędów lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów o pracy pracowników w porze nocnej,
- nieprawidłowego udzielania czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę bez wniosku pracownika,
- nieprzestrzegania przepisów o pracownikach zatrudnionych przy pilnowaniu mienia.
- nieprzestrzegania przepisów o dyżurach.

Zastosowane środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do 9 pracodawców 9 wystąpień, w których zawarto 30 wniosków, w stosunku do 1112 pracowników.

W 2009 roku wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie czasu pracy w transporcie morskim, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 3 mandaty. Nałożone przez Inspektorów pracy mandaty dotyczyły 6 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 3500,00 zł.

Inspektorzy pracy w postępowaniu mandatowym nałożyli: 2 mandaty w wysokości 1000 zł, 1 mandat w wysokości 1500 zł.

W 2009 roku wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczącym naruszeń w zakresie czasu pracy w transporcie morskim, z uwagi na znikomą społeczną szkodliwość czynu, inspektorzy pracy zastosowali 2 środki oddziaływania wychowawczego w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń.

Podsumowanie

Powszechne stosowanie przez polskich armatorów przeflagowywanie statków pod „dogodne” bandery, mocno ogranicza nadzór nad warunkami pracy, w tym przestrzegania przepisów o czasie pracy, sprawowany przez inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Z tego właśnie powodu kontrole przeprowadzone w ramach realizacji tematu, dotyczyły niewielkiej liczby jednostek, w tym także statków małych i specjalistycznych, wykorzystywanych w żegludze przybrzeżnej i portowej. Jednym z czynników zachęty do powrotu armatorów pod polską banderę jest tworzone aktualnie nowe morskie prawo pracy. Do statków uprawiających żeglugę przybrzeżną i portową w odległości nie przekraczającej 12 mil morskich od brzegu morskiego RP nie ma aktualnie zastosowania ustawa z dnia 23 maja 1991r o pracy na morskich statkach handlowych (Dz.U. z 1991 Nr 61 poz. 258 ze zm.).

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2009 roku w zakresie realizacji tematu u wszystkich pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie czasu pracy.

Główne przyczyny stwierdzonych naruszeń:

- Niedostosowanie przyjętego w zakładzie systemu czasu pracy do profilu działalności prowadzonej przez pracodawcę i aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy.
- Akceptowanie przez pracowników nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy.
- Nieznajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców.
- Świadome obchodzenie przez pracodawców przepisów prawa pracy .

- Niewłaściwa organizacja pracy, zbyt mała liczbą osób zatrudnionych oraz brak właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej.

Pracodawcy nie przestrzegając przepisów o czasie pracy naruszają gwarantowane Konstytucją prawo do wypoczynku, które zostało także podniesione do rangi podstawowej zasady prawa pracy (art. 14 Kp). Zasada ta doznaje konkretyzacji w przepisach o czasie pracy, dniach wolnych i urlopach wypoczynkowych. Kompleks przepisów gwarantujących pracownikowi wypoczynek ma na celu stworzenie warunków do regeneracji sił pracownika. Uniemożliwienie pracownikom korzystania przez pracodawców z przysługujących im uprawnień w tym zakresie ma wpływ na stan warunków pracy w zakładzie i może powodować zwiększenie wypadkowości oraz częstsze popełnianie błędów przez pracowników, co ma wpływ na jakość świadczonej pracy.

Wnioski

W związku ze specyficznym charakterem pracy załóg pływających na jednostkach uprawiających żeglugę przybrzeżną, portową i osłoniętą, w odległości mniejszej niż 12 mil morskich od brzegu morskiego RP, do których nie mają zastosowania przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991r o pracy na morskich statkach handlowych (Dz.U. z 1991 Nr 61 poz. 258 ze zm.), wskazana jest zmiana przepisów, polegająca na możliwości wydłużenia dobowej normy czasu pracy pracowników zatrudnionych na ww. jednostkach do 24 godzin, równoważonych odpoczynkiem w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. Duża skala nieprawidłowości wynikających z przeprowadzonych w 2009 roku kontroli w zakresie realizacji omawianego tematu, wskazuje na konieczność dokonywania dalszych kontroli. Sukcesywna i kompleksowa analiza przez Inspektorów pracy dokumentów potwierdzających czas pracy pracowników pozwoli na ujawnienie i wyeliminowanie nieprawidłowości stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Jednocześnie istnieje konieczność stosowania wobec pracodawców lub osób działających w jego imieniu, którzy świadomie naruszają przepisy o czasie pracy, postępowania mandatowego bądź kierowania wniosków o ukaranie do sądu. Prowadzone kontrole będą służyć również udzielaniu porad, dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy, kierownictwu zakładu oraz pracownikom kadr, co przyczyni się do zwiększenia znajomości przepisów prawa w tym zakresie. Poza działalnością kontrolną - nadzorczą, wskazana jest również szeroko pojęta popularyzacja zagadnień dotyczących czasu pracy, w tym udzielanie porad i edukacja zarówno pracodawców, w celu przestrzegania porządku prawnego w przyszłości oraz pracowników, w celu poprawy świadomości w zakresie gwarantowanych przepisami uprawnień.

D. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY- kontrole w zakładach różnych branż

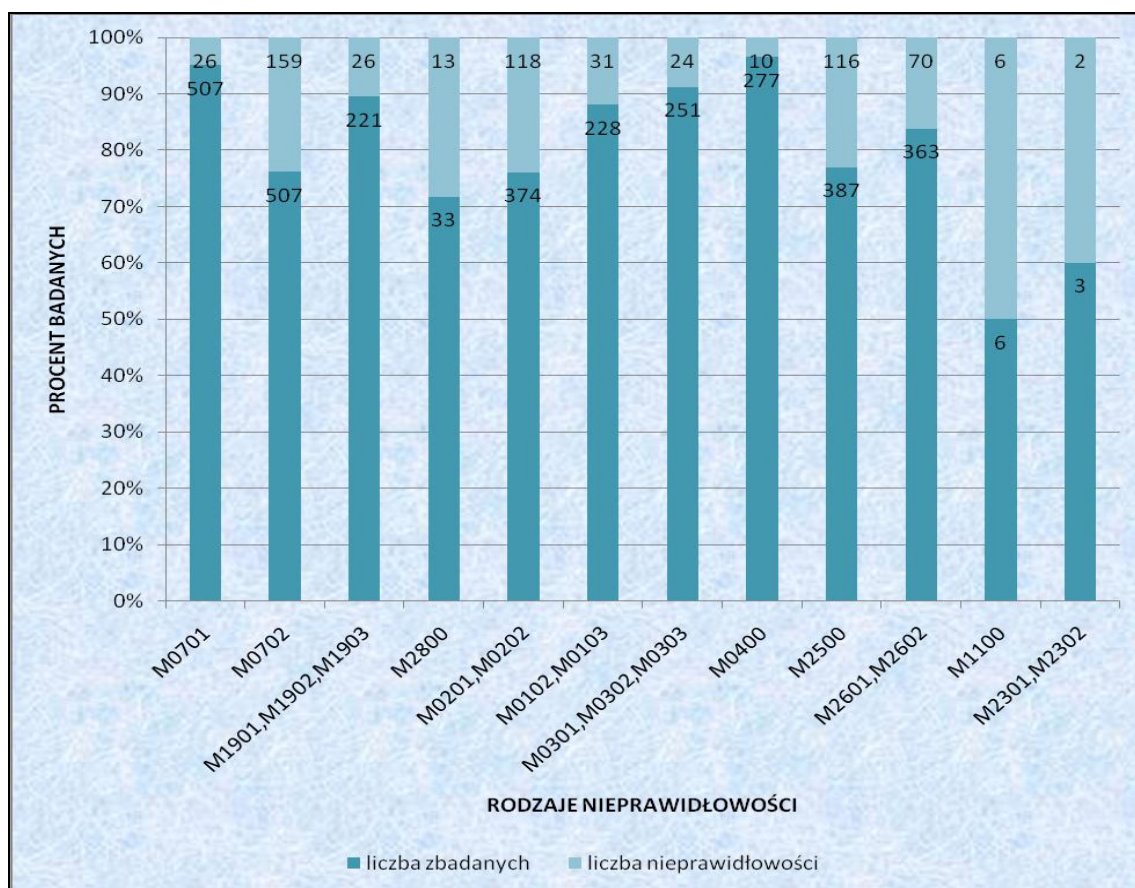
W okresie od 01.01.2009r. do 31.12.2009r. w ramach realizacji tematu, dotyczącego przestrzegania przepisów o czasie pracy w zakładach różnych branż, przeprowadzono **37 kontroli**, w tym: 1 pracodawca należał do sektora publicznego, zaś 34 należało do sektora prywatnego.

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy stwierdzone zostały w 36 kontrolach, w zakładach zatrudniających: od 1-2 pracowników – 2 kontrole, od 3-7 pracowników – 28 kontroli, powyżej 7 pracowników - 6 kontroli.

W zakładach zatrudnionych było łącznie 6.932 pracowników, w tym 2.792 kobiet, 36 pracowników młodocianych.

Nieprawidłowości stwierdzone w 2009 roku

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w stosunku do skontrolowanych przypadków zgodne z wymaganą ankietą przedstawia poniższy wykres:



Rysunek: Stosunek ogólnej liczby badanych do liczby stwierdzonych nieprawidłowości wyrażony ilościowo oraz procentowo w stosunku do rodzaju nieprawidłowości.

1. **M0701** – nieprowadzenie ewidencji czasu pracy;
2. **M0702** – nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy;
3. **M19** – nieokreślenie systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy, długości okresu rozliczeniowego;
4. **M2800** – nieustalenie w umowie o pracy liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kp;
5. **M0201** – zatrudnianie pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem normy dobowej;
6. **M0202** - zatrudnianie pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, będącym przekroczeniem średniotygodniowej normy tygodniowej;
7. **M0102** - Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym;

8. **M0103**- Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu;
9. **M0301** – nierekompensowanie pracy w niedzielę innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem;
10. **M0302** – nierekompensowanie pracy w święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem;
11. **M0303** - zatrudnienie pracowników z naruszeniem obowiązujących przepisów w święto w placówkach handlowych;
12. **M0400** – niezapewnienie pracownikowi co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy;
13. **M2302** – nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego za czas przepracowany ponad ustaloną normę bez wniosku pracownika;
14. **M2500** – niezapewnienie pracownikowi dnia wolnego również za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym;
15. **M2601** – niezapewnienie pracownikowi 11-godzinnego dobowego odpoczynku;
16. **M2602** – niezapewnienie pracownikowi 35-godzinnego tygodniowego odpoczynku;

Zastosowane środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli w temacie „Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – Kontrole ogólne dot. czasu pracy w zakładach różnych branż”, inspektorzy pracy ogółem wydali następujące środki prawne:

- 38 wystąpień zawierających 207 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy;
- 24 mandaty na łączną kwotę 31.800 zł;
- w 3 przypadkach skierowali wnioski o ukaranie do sądu;
- w 1 przypadku zastosowano wobec pracodawcy środek oddziaływania wychowawczego;
- w 3 przypadkach zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1 Kodeksu Karnego;
- w 1 przypadku skierowano wniosek o podwyższenie składki do ZUS.

Podsumowanie i wnioski

W czasie prowadzonych kontroli, na podstawie stwierdzonych nieprawidłowości w ramach realizacji tematu o czasie pracy w wybranych branżach można stwierdzić, iż częstą przyczyną ich powstawania są problemy wynikające z niewłaściwej organizacji pracy oraz z braku właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej np. praca w nadgodzinach – praca w tej samej dobie pracowniczej czy też organizowanie pracy tak, że narusza ona prawo pracownika do wymaganego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Należy zaznaczyć, iż uchybienia wskazane wyżej pojawiały się w znacznej części kontrolowanych zakładów pracy.

Kolejną przyczyną naruszania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy jest wciąż brak wystarczającej znajomości obowiązujących przepisów prawa pracy i obowiązującej wykładni przez kierownictwo zakładu oraz pracowników merytorycznych zajmujących się sprawami kadrowymi.

Kolejnym problemem pojawiającym się, a związanym z brakiem wystarczającej liczby pracowników jest niedobór personelu. Należy go upatrywać we wciąż postępującej redukcji

zatrudnienia i niepozyskiwaniu przez pracodawców nowych pracowników. Powyższe związane jest z kosztami prowadzonej przez nich działalności i dotyczy np. zatrudniania pracowników w nieprawidłowym wymiarze czasu pracy, praca w dni wolne wynikające z rozkładu w przeciętym pięciodniowym tygodniu pracy, nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy np. poprzez nieewidencjonowanie faktycznego czasu pracy jak również godzin nadliczbowych. Daje się zauważyć również współzależność wynikającą z braku ekonomicznych mechanizmów skłaniających pracodawców do przestrzegania przepisów dotyczących ochrony pracy i egzekwowania tego samego od podległych pracowników.

Następną przyczyną, która może powodować powstawanie niektórych nieprawidłowości jest niejasność i niespójność niektórych przepisów o czasie pracy, w tym i w tej części „ustawy antykryzysowej”. Występuje także brak umiejętności ze strony pracodawców do zastosowania tych przepisów w praktyce.

Jednym z podstawowych wniosków nasuwających się po kontroli ww. zakładów jest konieczność organizowania przez pracodawców szkoleń dla kadry zarządzającej oraz dla pracowników kadr w celu zaznajomienia ich z przepisami o czasie pracy oraz mechanizmami prawidłowego planowania i rozliczania czasu pracy.

Przeprowadzone kontrole wskazują także na konieczność podejmowania działań przez Państwo w celu ograniczenia obciążeń związanych z zatrudnianiem pracowników (np. ulgi), co pozwoli na przeznaczenie np. części środków na wyższe wynagrodzenia pracownicze, w tym i na rekompensaty za przepracowane nadgodziny. 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 („ustawa antykryzysowa”) mogą wpłynąć na poprawę przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy.

3. Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych

W okresie od 01.01.2009r. do 31.12.2009r. w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych przeprowadzono 60 kontroli u 60 pracodawców.

W 60 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 3933 osoby, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 3772 pracowników, w tym 1435 kobiet i 47 młodocianych, 167 niepełnosprawnych, 3 cudzoziemców i 13 podmiotów samozatrudniających się.

Stwierdzone nieprawidłowości

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

- ustalania planu urloпу wypoczynkowego,
- ustalania prawa do urloпу w pierwszym roku zatrudnienia i kolejnego urloпу wypoczynkowego,
- ustalenia wymiaru urloпу w pierwszym roku zatrudnienia i kolejnego urloпу,
- udzielania urloпу wypoczynkowego (art.154² § 1-4 k.p.),
- udzielania urloпów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo, nie później niż do końca I kwartału roku następującego po nim,

- udzielanie urlopów wypoczynkowych na żądanie pracownika,
- udzielania urlopów bezpłatnych,
- przestrzeganie przepisów dotyczących dzielenia urlopu wypoczynkowego.

Zastosowane środki prawne

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 56 wystąpień zawierających w sumie 109 wniosków pokontrolnych dotyczących 1586 pracowników, a odnoszących się do zagadnień urlopów wypoczynkowych.

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

- o nałożyli na pracodawców ogółem 5 mandatów dotyczących 5 wykroczeń na łączną kwotę 5.900 zł,
- o zastosowali 5 środków wychowawczych z uwagi na znikomą społeczną szkodliwość czynu,
- o skierowali przeciwko 2 pracodawcom 2 wnioski o ukaranie do sądu.

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 z niewłaściwą organizacją pracy, zbyt małą liczbą osób zatrudnionych oraz z brakiem właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej. Dotyczy to np. nieudzielania urlopów wypoczynkowych czy też niewłaściwego dzielenia urlopów wypoczynkowych. Należy zaznaczyć, iż uchybienia wskazane wyżej pojawiały się w znacznej części kontrolowanych zakładów pracy. Kolejną bardzo często występującą przyczyną jest brak znajomości aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy kodeksu pracy i innych aktów wykonawczych, w zakresie dotyczącym urlopów wypoczynkowych, przez kierownictwo zakładu oraz pracowników kadr oraz firmy zewnętrzne – osoby prowadzące działalność gospodarczą, którym pracodawcy zlecają prowadzenie kadr i księgowości. Często przyczyną podawaną szczególnie przez pracodawców jest brak wystarczającej ilości pracowników, wysokie koszty zatrudnienia, co wiąże się z niechęcią pracodawcy do zatrudniania większej liczby osób, a także mniejsza możliwość pozyskania pracowników (trwająca migracja poza granice kraju). Ma to wpływ w szczególności na niewykorzystanie urlopów wypoczynkowych za ubiegłe lata.

4. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych

Analizy przestrzegania przepisów prawa pracy, dotyczących zatrudniania młodocianych dokonano na podstawie 83 kontroli, przeprowadzonych u 81 pracodawców działających na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Najliczniejsza grupa pracodawców, u których kontrolowano przestrzeganie przepisów dotyczących młodocianych zajmowała się handlem hurtowym i detalicznym (łącznie 34 % kontrolowanych pracodawców). Wśród nich występowały przedsiębiorstwa zajmujące się sprzedażą żywności, artykułów użytku domowego i osobistego, sprzedażą wyrobów farmaceutycznych i medycznych oraz

kosmetyków. Kolejną liczną grupę wśród skontrolowanych pracodawców, zatrudniających młodocianych stanowiły zakłady branży motoryzacyjnej, w których przeprowadzono łącznie 14 kontroli.

Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 345 pracowników młodocianych. Najliczniejsza grupa młodocianych była zatrudniona u pracodawców branży samochodowej, gdzie pracę świadczyło łącznie 60 młodocianych, tj. 17,6% ogółu zatrudnionych.

Część kontroli, dotyczących ochrony pracy młodocianych została przeprowadzona na skutek złożonych skarg, które dotyczyły między innymi:

- wynagrodzenia z tytułu pracy świadczonej w okresie letnim na podstawie niepotwierdzonej na piśmie umowy zlecenia,
- niewypłacenia wynagrodzenia za czas choroby,
- niepotwierdzenia na piśmie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i niewypłacenia wynikającego z tej umowy wynagrodzenia;
- pracy świadczonej w soboty bez udzielania dni wolnych w innym terminie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy zastosowali środki prawne, przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w Kodeksie wykroczeń, w tym:

- 53 decyzje nakazowe dotyczące młodocianych;
- 348 wniosków dotyczących młodocianych;

Ponadto w kontrolach dotyczących ochrony pracy młodocianych zastosowano:

- 9 mandatów karnych w odniesieniu do 19 wykroczeń na łączną kwotę 11.900zł;
- 4 wnioski o ukaranie do sądów w odniesieniu do 10 wykroczeń;
- 6 środków oddziaływania wychowawczego w odniesieniu do 7 wykroczeń.

Najliczniejsze grupy nieprawidłowości, w stosunku do których inspektorzy pracy zastosowali środki prawne dotyczyły:

- oceny ryzyka zawodowego (58 nieprawidłowości), wśród których występował zarówno brak oceny, jak i nieprawidłowości w jej treści, jak też nieinformowanie młodocianych i ich przedstawicieli ustawowych, o ryzyku związanym z wykonywaną pracą;
- wykazów prac wzbronionych młodocianym oraz wykazów prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego (57 nieprawidłowości);
- dokumentacji dotyczącej zatrudniania młodocianych (43 nieprawidłowości), z których większość dotyczyła nieprowadzenia ewidencji pracowników młodocianych;
- badań lekarskich pracowników młodocianych (31 nieprawidłowości), wśród których występował brak wstępnych badań profilaktycznych, ich nieterminowe przeprowadzanie oraz brak zaświadczeń, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości można wymienić m.in.:

- nieznamość przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych;
- niewłaściwą interpretację przepisów przez pracodawców;
- lekceważenie przez pracodawców przepisów prawa pracy – w szczególności w odniesieniu do badań lekarskich profilaktycznych i szkoleń wstępnych w zakresie bhp;
- spiętrzenie obowiązków wynikających z zatrudniania większości pracowników młodocianych z początkiem roku szkolnego i związanymi z tym czynnościami zmierzającymi do uzyskania refundacji kosztów wynagrodzeń i składek ZUS;
- niezrozumienie przez pracodawców charakteru zawieranych z młodocianymi umów w celu przygotowania zawodowego jako umów o pracę, co powoduje, niestosowanie w odniesieniu do młodocianych części przepisów kodeksu pracy, jak np. prowadzenie

w pełnym wymaganym zakresie akt osobowych, udzielanie im informacji o warunkach zatrudnienia, prowadzenie ewidencji czasu pracy, kierowanie na badania lekarskie profilaktyczne, szkolenia w zakresie bhp i inne.

- traktowanie przez pracodawców części obowiązków, wynikających z przepisów prawa pracy jako zbędnej i nieuzasadnionej formalności, co w szczególności dotyczy obowiązku prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych oraz obowiązku zapoznania przedstawicieli ustawowych młodocianych z oceną ryzyka zawodowego.

O wymiernych efektach przeprowadzonych kontroli świadczy liczba zaleceń, co do których do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania uzyskano informację o ich wykonaniu. Na 53 wydane decyzje 40 zostało wykonanych. Zrealizowano 242 z 348 wniosków, zawartych w wystąpieniach. Na uwagę zasługuje fakt, iż zrealizowane zostały wszystkie decyzje, dotyczące skierowania młodocianych na profilaktyczne badania lekarskie. Zrealizowano również większość zaleceń, dotyczących oceny ryzyka zawodowego. Pracodawcy przyjęli do bieżącej realizacji wnioski, dotyczące treści umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.

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

Rozpowszechnienie wiedzy o przepisach prawa pracy, dotyczących ochrony pracy młodocianych, niewątpliwie mogłoby przyczynić się do poprawy praworządności w tym zakresie. Pozytywna reakcja małych pracodawców na akcję promocyjną „Dyplom PIP” wskazuje na możliwość również dużego zainteresowania podobną akcją, która mogłaby być zorganizowana dla pracodawców, którzy zatrudniają młodocianych.

5. Przestrzeganie przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gastronomiczną ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych oraz przepisów bhp

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli zakłady, w których zgodnie z posiadanymi informacjami prowadzona jest działalność gastronomiczna w różnym zakresie. Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrolę w zakładach dokonywali oceny obiektów i pomieszczeń zakładu oraz zajmowali się prawną ochroną pracy.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili kontrole w 41 zakładach, w których pracowało ogółem 517 osób, a w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 315 pracowników. Wszystkie skontrolowane zakłady należały do sektora prywatnego.

27 kontroli objęło zakłady, w których podstawową formą działalności są restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne, bary, 2 kontrole zostały przeprowadzone w hotelach, 1 kontrola w zakładzie zajmującym się stołówką i cateringiem. Poza tym kontrolowane zakłady jako podstawową działalność miały zapisane: uprawy rolne połączone z chowem i hodowlą zwierząt, sprzedaż detaliczną, obiekty noclegowe turystyki i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania, działalność pomocniczą związaną z pośrednictwem finansowym, kształcenie ustawiczne dorosłych i pozostałe formy kształcenia.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości.

Zestawienie stwierdzonych nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi i komentarze
brak lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych	5	nie zastosowano barw bezpieczeństwa lub zabezpieczeń
brak ładu i porządku w pomieszczeniach pracy	6	niewłaściwa organizacja pracy
brak ładu i porządku w pomieszczeniach higienicznosanitarnych	5	nieutrzymywanie porządku przez pracodawców i pracowników
dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich z wstępnych badań profilaktycznych.	11	niewywiązywanie się pracodawców z obowiązku skierowania pracownika na wstępne badania profilaktyczne
brak oceny ryzyka zawodowego	7	brak zaangażowania pracodawców w sprawy bhp
zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę	3	zmniejszenie kosztów pracy
niewydanie świadectw pracy	4	brak zainteresowania pracodawców
nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych	8	lekceważenie obowiązku przez pracodawców
nieprowadzenie indywidualnych kart ewidencji czasu pracy lub nierzetelne prowadzenie	11	poprzestawanie na listach obecności
niewypłacenie wynagrodzenia za pracę	5	zaniedbania pracodawcy
niewypłacenie ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy	3	zaniedbania pracodawcy

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

- nieznanostwo obowiązujących przepisów, wynikająca między innymi z częstotliwości zachodzących zmian w aktach prawnych,
- lekceważenie lub niedostateczne zaangażowanie pracodawców do wypełniania obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy,
- niewłaściwa organizacja pracy,
- słaba sytuacja finansowa pracodawców,
- brak chęci ewidencjonowania rzeczywistego czasu pracy pracowników,

- dążenie do obniżenia kosztów prowadzenia działalności.

Zestawienie liczbowe zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 149 decyzji nakazowych oraz skierowali również 26 wystąpień, zawierających 178 wniosków.

W związku z niewykonaniem decyzji wydanej w wyniku poprzedniej kontroli, do jednego pracodawcy skierowano upomnienie.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli nałożyli na pracodawców 8 mandatów na łączną kwotę 10.800 zł, do sądu zostały skierowane dwa wnioski o ukaranie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wobec sprawców wykroczeń, zastosowano 3 środki wychowawcze.

Podsumowanie

Inspektorzy pracy w toku kontroli spotkali się z sytuacjami, że pracodawcy nie byli zorientowani w zakresie ciążących na nich obowiązkach w zakresie prawa pracy. Analiza okazanych dokumentów wykazała, że w wielu kontrolowanych podmiotach występują trudności przy wypełnianiu nawet podstawowych obowiązków wobec pracowników. Duża ilość aktów prawnych powoduje, iż pracodawcy nie są w stanie zapanować nad wszystkimi aspektami prowadzonej działalności.

Pracodawcy nie są w stanie zapewnić odpowiedniego stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, z uwagi na brak środków niezbędnych do realizacji wszystkich obowiązków wynikających z wykonywanych przez nich zadań.

Wnioski

Mając na uwadze wyniki dokonanych kontroli należy przyjąć, że wskazane jest prowadzenie kampanii informacyjnych dla małych pracodawców, a także organizowanie bezpłatnych szkoleń w zakresie prawa pracy, w tym bhp.

6. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

W 2009 r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili 42 kontrole w zakresie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Skontrolowani pracodawcy zatrudniali w sumie 7760 pracowników, w tym 3362 kobiet.

Spośród skontrolowanych pracodawców nieprawidłowości, dotyczące omawianego tematu, stwierdzono w 13 przypadkach.

W 4 przypadkach nieprawidłowości polegały wyłącznie na braku wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, bądź na niepełnych lub nieaktualnych zapisach w powyższych wykazach.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Naruszanie uprawnień pracowników związanych z ochroną rodzicielstwa można podzielić na kilka grup. Z jednej strony przepisy naruszano z powodu nieznamości przepisów prawa pracy, z drugiej strony ze względu na złą wolę pracodawców, z trzeciej ze względu na kwestie organizacyjne.

Do pierwszej grupy zaliczamy zaniżenia ciężarnym pracownicom świadczeń chorobowych przez zastosowanie nieprawidłowej metody ich naliczania, rozwiązanie umów z kobietami w ciąży, czy nieudzielenie pracownicy urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, gdy w czasie trwania urlopu macierzyńskiego podwyższeniu uległ wymiar tego urlopu.

Do drugiej grupy zaliczamy wykorzystanie przez pracodawcę nieświadomości pracownicy. Pracownica zakończyła z dniem 08.09.2009 r. urlop macierzyński i miała zamiar wykorzystać należny jej urlop wypoczynkowy i urlop wychowawczy. W dniu 09.09.2009 r. skorzystała z urlopu na żądanie. W dniu 10.09.2009 r. pracownicy przedstawiono do podpisania rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron. Pracownica podpisała ten dokument, gdyż według jej oświadczenia, została zapewniona o możliwości korzystania z urlopu wychowawczego po rozwiązaniu umowy. Pracownica wystąpiła przeciwko pracodawcy z powództwem do sądu pracy o przywrócenie do pracy.

W kolejnym zakładzie, na skutek wadliwego działania pracodawcy, pracownica otrzymała z dwumiesięcznym opóźnieniem świadczenia z ZUS, gdyż pracodawca wysłał do tego urzędu dokumentację faksem, wychodząc z założenia, że jest to wystarczające dla załatwienia formalności.

Te ww. przypadki należy zaliczyć do trzeciej grupy naruszenia przepisów z powodów organizacyjnych.

Efekty działań podjętych w celu wyeliminowania nieprawidłowości

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 13 wystąpień zawierających 18 wniosków, z których 14 zostało wykonanych. Tym samym liczba zaleceń pokontrolnych utrzymała się na poziomie z 2008 r.

Wymiernym efektem kontroli inspektorów pracy było wycofanie wypowiedzenia złożonego kobiecie w ciąży, wypłacenie należnych świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem oraz wyrównanie wysokości zaniżonych należności.

Podsumowanie

Rutynowe kontrole przeprowadzane w ramach omawianego tematu praktycznie nie wykazują naruszeń przepisów prawa pracy. Jednak w 2009 r. liczba skarg pracowniczych dotyczących ochrony rodzicielstwa w stosunku do 2008 r. wzrosła .

Kontrole przeprowadzone w związku ze skargami potwierdziły zasadność 12 zarzutów, pozostałych 14 uznano za bezzasadne.

Zasadne skargi dotyczyły:

- rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem,
- nieprzedłużenia do dnia porodu umowy okresowej,
- nieudzielenia urlopu wychowawczego,
- zaniżenia wynagrodzenia za czas choroby kobiecie w ciąży i zasiłku macierzyńskiego,
- nieprawidłowości przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego.

Nieprawidłowości, w temacie uprawnień pracowników związanych z ochroną rodzicielstwa, dotyczyły:

- rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę z kobietą w ciąży,
- zaniżenia wynagrodzenia za czas choroby kobiecie w ciąży i zasiłku macierzyńskiego,
- nieustalenia wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet,
- nieprawidłowości przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego,
- nieterminowego wypłacania świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem,
- dopuszczenie do pracy w porze nocnej kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat bez jej zgody.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli wykroczeniami inspektorzy pracy skierowali 3 wnioski do sądu, w trzech przypadkach nałożyli mandaty na ogólną sumę 3900 zł, w jednym natomiast przypadku zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

7. Sprawdzanie poprawności informacji ZUS IWA – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe

Inspektorzy pracy w związku z obowiązkiem wynikającym z art. 35 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.) przeprowadzili 958 kontroli zakładów u 935 pracodawców, którzy zgłaszali do ubezpieczenia wypadkowego, co najmniej 10 ubezpieczonych osób w roku 2008 oraz byli zgłoszeni nieprzerwanie w ZUS, jako płatnicy składek na ubezpieczenie wypadkowe przez cały 2008 r., za który składana była informacja i co najmniej 1 dzień w styczniu 2009 r.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych, w ramach omawianego tematu, inspektorzy pracy stwierdzili 36 przypadków podawania przez pracodawców (płatników składek), nieprawidłowych danych w sprawozdaniach rocznych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA za rok 2008.

W roku 2009 inspektorzy pracy wysłali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 36 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach w badanych sprawozdaniach za rok 2008, do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA oraz w jednym przypadku pismo informujące ZUS o nieprzesłaniu przez pracodawcę informacji ZUS IWA, za rok 2008, pomimo obowiązku jej sporządzenia.

W roku 2009 inspektorzy pracy działający na terenie właściwości OIP w Gdańsku, przestali do właściwego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **10** wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Wg uzyskanych informacji wszystkie **10** wniosków Zakład Ubezpieczeń Społecznych rozpatrzył pozytywnie podnosząc składkę na ubezpieczenie wypadkowe. W jednym przypadku pracodawca odwołał się od decyzji ZUS dotyczącej podniesienia składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Przyczyny nieprawidłowości

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy najczęściej kwestionowali poprawność sporządzania przez pracodawców informacji ZUS IWA, w części dotyczącej liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia. W roku 2009 18 pracodawców zaniżyło liczbę zatrudnionych w warunkach zagrożenia z 340 do 15 osób, natomiast 1 pracodawca zawyżył liczbę zatrudnionych w warunkach zagrożenia podając liczbę 142 pracujących w warunkach zagrożenia, podczas gdy dane prawidłowe wynosiły 0 osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Nieprawidłowości powyższe głównie występowały wskutek braku koordynacji osób sporządzających informacje ZUS IWA ze służbami bhp lub osobami pełniącymi ich zadania.

Odnotowano także przypadki zarówno zawyżenia jak i zaniżenia liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, jak i śmiertelnych oraz ciężkich.

Podsumowanie

Przedstawione wyniki świadczą, iż pracodawcy nie przykładają należytej wagi do sprawozdań składanych w ZUS i GUS. Często nie wyznaczają oni osób odpowiedzialnych za składane informacje i tylko w minimalnym stopniu korygują nieprawidłowe dane, przeważnie po kontroli inspektora pracy. Stan taki utrzymujący się od kilku lat świadczy o konieczności uświadamiania pracodawcom ważnej roli statystyki w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy dla pracowników i innych osób wykonujących pracę. Można wnioskować, iż prowadzenie działalności gospodarczej przez podmioty i związane z tym liczne obowiązki powodują, że pracodawcy nie mają czasu bądź wiedzy w zakresie sporządzania w sposób prawidłowy różnych sprawozdań związanych z działalnością firmy. Wobec powyższego konieczne jest dalsze uświadamianie pracodawcom obowiązku w zakresie sporządzania dokumentacji statystycznych, w tym ZUS IWA i Z-10 (o warunkach pracy). Tematykę powyższą należy również uwzględnić w prowadzonych szkoleniach pracodawców.

8. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego

A. Hipermarkety

W bieżącym roku skontrolowano 5 hipermarketów /3 kontrolowane po raz pierwszy oraz 2 – były rekontrolowane/.

Większość spośród kontrolowanych hipermarketów jest sklepami przemysłowymi, w których nie występują komory chłodnicze.

Inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie możliwości wydostania się z komory chłodniczej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 45 decyzji, w tym 32 decyzje w marketach nowo kontrolowanych i 13 w rekontrolowanych, 5 wystąpień zawierających 40 wniosków pokontrolnych, w tym 27 w marketach nowo kontrolowanych i 13 w rekontrolowanych. Wydano 3 mandaty karne na kwotę 3100 zł., w tym jeden mandat na kwotę 1000 zł. w markecie rekontrolowanym.

Stwierdzono 7 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, w tym 6 wykroczeń w nowo kontrolowanych marketach.

Nie stwierdzono naruszenia przepisów o czasie pracy. Wyjątkiem w tej grupie hipermarketów jest jeden ze sklepów, który jako jedyny hipermarket nie wdrożył jeszcze w pełni systemu informatycznego obsługującego zagadnienia czasu pracy. W pozostałych hipermarketach stosowane są programy informatycznie uniemożliwiające takie zaplanowanie czasu pracy pracownika, które naruszałoby jakiegokolwiek przepisy działu VI kodeksu pracy.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa pracy należy zaliczyć: błędy pracowników sporządzających dokumentację pracowniczą, zmieniające się przepisy prawa i brak ich bieżącej analizy, w szczególności przy nieprawidłowościach w zapisach regulaminów pracy i wynagradzania oraz kwestie organizacyjne, w związku z którymi pracownikom nie udzielano urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo jak i do końca I kwartału następnego roku kalendarzowego

W hipermarketach rekontrolowanych nie stwierdzono w ogóle naruszeń przepisów związanych z wypłacaniem pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Natomiast w hipermarketach nowo kontrolowanych takie naruszenia miały charakter jednostkowy.

Stwierdzono poprawę przestrzegania prawa pracy w hipermarketach wcześniej kontrolowanych. Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w hipermarketach poprawia się z roku na rok. Służby kadrowe i księgowe są bardzo dobrze wyszkolone. Zainwestowanie funduszy w systemy informatyczne analizujące czas pracy doprowadziło do znacznej poprawy w tej dziedzinie. Praktycznie wszystkie nieprawidłowości dotyczące czasu pracy stwierdzono tylko w jednym hipermarkecie, ale i w tym markecie testowany był, w czasie kontroli inspektora pracy, nowo zakupiony system informatyczny.

W czasie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące bieżącego funkcjonowania niektórych sklepów: zniszczone podłogi, brak oznakowania miejsc niebezpiecznych, zastawione przejścia i drogi w magazynie, w tej sieci stwierdzono również brak aktualnych pomiarów skuteczności zastosowanych ochron przeciwporażeniowych.

Do rekontroli inspektorzy pracy wybrali markety spożywcze, które były już wielokrotnie kontrolowane. Obie placówki zlokalizowane są w centrum miasta, co wiąże się z dużą liczbą odwiedzających je klientów i dużą ilością sprzedawanego towaru, w obu placówkach odnotowano skargi pracowników. Podczas obecnych kontroli stwierdzono znaczną poprawę warunków pracy, jednak w jednym sklepie 6 pracowników spośród 20 kontrolowanych nie posiadało aktualnego szkolenia bhp.

B. Małe placówki handlu detalicznego

Skontrolowano 20 placówek, w których zatrudnionych było 170 pracowników, w tym 140 kobiet i 19 młodocianych. Wśród kontrolowanych pracodawców 8 było kontrolowanych w ramach tematu w latach 2007 - 2008, pozostałych 12 pracodawców było kontrolowanych po raz pierwszy.

Z przeprowadzonych kontroli nie wynika jednoznacznie, że kontrolowani wcześniej pracodawcy lepiej przestrzegają przepisy prawa niż pracodawcy kontrolowani po raz pierwszy.

Zbiorcze wyniki kontroli wykazują, że naruszanie przepisów prawa pracy w małych sklepach występuje częściej niż w hipermarketach i stwierdza się je w zakresie większej liczby zagadnień związanych z prawną ochroną pracy. Najczęściej naruszano przepisy regulujące problematykę prowadzenia akt osobowych pracowników i nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. W dużej liczbie przypadków stwierdzano również nieprawidłowości w treści umów o pracę i świadectw pracy. Wysokość wynagrodzenia pracowników objętych kontrolą nie była niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nie stwierdzono również, aby pracownicy świadczyli pracę w święta. W żadnym z przypadków nie doszło do przekroczenia limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym albo przeciętnie w tygodniu.

W dwóch przypadkach inspektorzy pracy poinformowali Zakład Ubezpieczeń Społecznych o stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowościach: inna data rozwiązania umowy niż data wyrejestrowania z ZUS, inna data rozpoczęcia pracy niż data na zgłoszeniu do ZUS.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa pracy należy zaliczyć: nieznaną przepisy prawa pracy, zbyt małą liczbę pracowników (przy naruszeniach przepisów o czasie pracy), brak środków finansowych na wynagrodzenia dodatkowe, do których nabycie prawa przez pracowników było skutkiem naruszenia przepisów o czasie pracy, błędy popełnianie przez

osoby prowadzące dokumentację pracowniczą, nieprzywiązywanie wagi do przepisów regulujących prawidłowość prowadzenia akt osobowych, gdyż w ocenie pracodawców nie mają one faktycznego znaczenia.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż stan praworządności w małych placówkach handlu detalicznego od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

Zaniedbania w dziedzinie bhp pracodawcy tłumaczą trudną sytuacją finansową, brakiem dochodów z prowadzonej działalności, koniecznością skupienia się na działalności handlowej. Budynek, w których usytuowane są sklepy w dużej części są obiektami starymi, wymagającymi dostosowania do obecnie obowiązujących przepisów. Pracodawcy sukcesywnie prowadzą remonty i wyposażają sklepy w sprzęt i urządzenia niezbędne do prawidłowego i zgodnego z prawem funkcjonowania placówek.

Według inspektorów pracy pracodawcy „mają nadzieję”, że kontrole inspekcji pracy ich ominą, a jak sytuacja materialna się poprawi, to doprowadzą wszystko do stanu zgodnego z przepisami. Świadczy o tym fakt, iż wcześniej kontrolowani pracodawcy nie wystrzegali się nieprawidłowości.

9. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy

Analiza dokonana w zakresie przestrzegania uprawnień pracowniczych w 30 placówkach oświatowych objętych postanowieniami układów ponadzakładowych, których treść nie była nowelizowana od co najmniej 5 lat, wykazała nieprawidłowości przede wszystkim w zakresie wskazywania w treści układu nieaktualnych podstaw prawnych dotyczących równoważnych norm czasu pracy oraz pory nocnej. Tylko w jednym przypadku postanowienia układu ponadzakładowego ustające bezpośrednio normę czasu pracy dla pracowników obsługi na 42 godziny tygodniowo bezwzględnie naruszyły przepisy o czasie pracy.

Niewielka liczba nieprawidłowości w zapisach układowych jest wynikiem zawierania w treści przede wszystkim zasad przyznawania wynagrodzeń oraz innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, a zatem tych uprawnień, których przepisy powszechnie obowiązujące nie regulują szczegółowo lub nie regulują w ogóle, a ponadto bardzo ogólnego sposobu formułowania postanowień, z jednoczesnym odesłaniem do postanowień zakładowych regulaminów w zakresie ustalenia szczegółowych zasad przyznawania konkretnego świadczenia, pozwalającego tym samym na dostosowanie zasad przyznawania i wypłaty świadczenia do potrzeb konkretnego pracodawcy, z uwzględnieniem zróżnicowania sytuacji prawnej i faktycznej podmiotów objętych układami.

Kontrole wykazały, że pracodawcy w niewielkim stopniu nie przestrzegali przepisów układów ponadzakładowych, przy czym nieprawidłowości powstawały na skutek zawierania regulacji wewnątrzzakładowych, regulujących pewne zagadnienia odmiennie od układu. Przyczyną takiego stanu rzeczy była nieznanostwo zasad systemu źródeł prawa oraz przepisów układowych.

Odnośnie zapisów w regulaminach pracy, analiza wykazała szereg nieprawidłowości, szczególnie odnośnie czasu pracy i terminów wypłat wynagrodzeń.

VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

Analiza wyników kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzonych w 2009 roku pozwala na stwierdzenie, że najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to:

- Nieterminowe zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego – nieprawidłowość tą stwierdzono w 168 kontrolach, dotyczyła ona 1021 pracowników.
- Nieopłacanie składek na Fundusz Pracy w przewidzianym terminie – nieprawidłowość stwierdzona w 140 kontrolach.
- Brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę – nieprawidłowość stwierdzona w 82 kontrolach – dotyczyła 398 pracowników.
- Ze względu na ilość osób, których nieprawidłowość ta dotyczyła należy wymienić również stwierdzenie niezgodności rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy (umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę) w przypadku 59 kontroli, a wobec 376 osób.

Biorąc pod uwagę dane dotyczące kontroli przeprowadzonych w 2009 roku należy stwierdzić, że zakres tematyczny nieprawidłowości jest zbieżny z obserwacjami dotyczącym kontroli przeprowadzonych w 2008 roku. Nie zaobserwowano nowych tendencji w poszczególnych zagadnieniach, jak i w branżach i zawodach.

Nadal pod względem skali nieprawidłowości dominują pracodawcy z branży „handel i naprawy”, następnie „budownictwo”, „przetwórstwo” oraz „hotele i restauracje”. Biorąc pod uwagę powyższe, celowe wydaje się skupienie działań kontrolnych na tych branżach w 2010 roku, z uwzględnieniem specyfiki sezonowości wykonywania niektórych prac.

Przyczyny nieprawidłowości

W 2009 roku nie nastąpiły radykalne zmiany w ustawodawstwie z zakresu legalności zatrudnienia, natomiast skutki kryzysu ekonomicznego spowodowały u pracodawców tendencje ograniczania kosztów – w tym obniżanie kosztów pracy poprzez nielegalne zatrudnienie. Wydaje się to główną przyczyną nadal utrzymującego się znacznego stopnia stwierdzanych nieprawidłowości. Utrzymywanie zapisów kodeksu pracy „stwarzających furtkę” zatrudniania bez umów o pracę i zgłoszenia do ubezpieczenia opisywanych we wnioskach do niniejszego sprawozdania, jest również istotną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości.

Przyczyny naruszeń przepisów kodeksu pracy w zakresie nawiązania stosunku pracy (pisemne zawieranie umów o pracę) oraz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w ocenie inspektorów pracy to:

- Świadome działania pracodawców w celu obniżenia kosztów prowadzenia działalności, akceptowane przez pracowników otrzymujących wynagrodzenie poza oficjalnym obiegiem finansowym. Dopiero w przypadku konfliktu z pracodawcą np. na tle wysokości tego wynagrodzenia lub terminowości jego wypłaty, osoby świadczące pracę bez zawarcia umowy zwracają się o interwencję do organów Państwowej Inspekcji Pracy (często w formie anonimowej).

- Zdecydowanie rzadszy powód powstawania opisanych nieprawidłowości to nieznanostwo przepisów czy teŝ niedopatrzona w realizacji ciążących na pracodawcach obowiązków.
- Ponadto jako przyczyny naruszeń prawa podawane były częste zmiany obowiązujących przepisów czy teŝ mnogości ciążących na pracodawcach obowiązków (badania lekarskie, szkolenie bhp, zgłoszenie do ZUS, kompletowanie dokumentów osobowych).

Pracodawcy jako przyczynę naruszeń przepisów kodeksu pracy w opisywanym zakresie najczęściej podają znaczne obciążenia finansowe wiążące się z „legalnym” zatrudnieniem pracownika na podstawie stosunku pracy.

Przyczyny naruszeń przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w ocenie kontrolujących, wynikały z nieświadomości obowiązku ciążącego na pracowniku, polegającego na konieczności zgłoszenia do Powiatowego Urzędu Pracy podjęcia zatrudnienia zwłaszcza w sytuacji, kiedy pracownik był zarejestrowany jako bezrobotny bez prawa do zasiłku.

Działania podjęte przez inspektorów pracy

Ze względu na specyfikę kontroli legalności zatrudnienia część kontroli przeprowadzonych w 2009 roku przeprowadzona była w asyście funkcjonariuszy Policji lub przy udziale funkcjonariuszy Straży Granicznej. Współpracę z tymi organami, ich zaangażowanie oraz gotowość do wspólnych działań należy ocenić bardzo wysoko. Na szczególne wyróżnienie zasługują Funkcjonariusze Morskiego Oddziału Straży Granicznej, którzy znacznie przyczynili się do sprawnego przeprowadzenia znacznej ilości kontroli legalności zatrudnienia, w okresie wakacyjnym w miejscowościach „pasa nadmorskiego”.

W 2009r. Okręgowy Inspektor Pracy skierował do Starostów Powiatowych 10 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach z zakresu legalności zatrudnienia. W 3 przypadkach uzyskano informacje o podjętych działaniach – zostały one zamieszczone w poniższej tabeli. W 7 przypadkach skierowano pisma ponagląjące, w szczególności w stosunku do Starosty Powiatu Starogardzkiego, który nie udzielił odpowiedzi w 5 przypadkach. Niestety zaangażowanie organów samorządowych w opisywane zagadnienia należy ocenić bardzo nisko.

Rok 2009 był kolejnym rokiem bardzo dobrej współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy województwa pomorskiego w zakresie telefonicznego uzyskiwania informacji o figurowaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy.

Współpracę z jednostkami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy ocenić jako poprawną, utrzymującą się na dotychczasowym poziomie.

Efekty działań kontrolnych

Wyszczególnienie		Ilość	Wartość (zł)
1	Legalizacja zatrudnienia ogółem	W czasie kontroli - 616 W wyniku wniosków pokontrolnych 308. Ogółem 924 osób	X
2	w tym zawarte umowy o pracę	W czasie kontroli 374 W wyniku wniosków pokontrolnych 93. Ogółem 467 osób	X

3	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 675 osób, w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych łącznie w stosunku do 26 osób Ogółem 701 osób	W toku kontroli w kwocie 424.547,00 zł W wyniku realizacji wniosków pokontrolnych w kwocie 28132,80 zł Ogółem 452.679,80 zł
4	Opłacone zaległe składki na ubezpieczenie społeczne	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 285 osób	W toku kontroli w kwocie 812.935,00 zł
5	Decyzje o pozbawieniu statusu bezrobotnego	3	Brak danych
6	- w tym bezrobotnego z prawem do zasiłku	1	Brak danych

Podsumowanie i wnioski

Podsumowując sprawozdanie z realizacji kontroli legalności zatrudnienia stwierdzić należy, że do zwiększenia skuteczności działań kontrolnych konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych tak w przepisach kodeksu pracy, jak i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- Przepis art. 29 § 3 kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek potwierdzenia pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy o pracę, co w praktyce powoduje „bezkarność” pracodawców, którzy po ustaleniu z pracownikiem zgodnie oświadczają, że umowę zawarto „w dniu dzisiejszym, jest ona w przygotowaniu, pracownik otrzyma ją pod koniec dnia pracy”. Wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy znacznie poprawiłoby tak przestrzeganie tego obowiązku, jak i ułatwiłoby skuteczną kontrolę tego zjawiska.
- Przepis art. 36 ust. 4 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych nakłada na pracodawcę obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia zatrudnienia pracownika w terminie 7 dni od powstania ubezpieczenia. Zmiana zapisu tej ustawy i wprowadzenia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia przed dopuszczeniem do pracy spowodowałoby zmniejszenie ilości osób nielegalnie zatrudnionych.
- Skuteczne egzekwowanie nakładanych obowiązków – szczególnie w zakresie ekonomii procesowej spowodować może zmiana przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie umożliwiającym stosowanie przez inspektorów pracy postępowania mandatowego, w przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów ustawy polegających np. na nieopłaceniu składek na Fundusz Pracy w niewielkich kwotach. Kierowanie wniosku o ukaranie do sądu, ze względu na skalę naruszenia przepisów oraz czas trwania postępowania wydaje się w wielu przypadkach niecelowe.
- Kontrola placówek gastronomicznych przeprowadzona przez Sekcję Legalności Zatrudnienia w lipcu i sierpniu 2009r. w miejscowościach „pasa nadmorskiego” wykazała trwające od lat zjawisko zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, umów o dzieło) osób pełnoletnich, uczących się celem obniżenia kosztów prowadzonej działalności – nieopłacanie składek ubezpieczeniowych oraz

świadczeń pracowniczych (urlopy). Jest to zjawisko nagminne, tylko około 1/3 zatrudnionych wykonywała prace na podstawie umów o pracę. Dodać należy, że większość zawartych umów cywilnoprawnych zawarta została w formie ustnej i prawdopodobnie dzięki przeprowadzonym kontrolom odnotowano w tym okresie znacznie mniejszą ilość skarg dotyczących niewypłaconych świadczeń (w tym wynagrodzeń za wykonane umowy cywilnoprawne).

- Znaczną poprawę skuteczności kontroli, tak w zakresie stwierdzania nieprawidłowości, jak i w zakresie czasu poświęcanego na jej przeprowadzenie może spowodować uzyskanie dostępu do danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie ustalenia informacji dotyczącej przykładowo daty zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego. Przykładem dobrej współpracy w tym zakresie jest praktyczna i skuteczna współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy, umożliwiająca niezwłoczne uzyskiwanie informacji o figurowaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy.

2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W 2009 r. przeprowadzono 114 kontroli, dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców u 104 pracodawców.

Kontrolom tym poddano podmioty, w których świadczyło pracę łącznie 767 cudzoziemców, w tym 523 cudzoziemców aktualnie wykonujących pracę (na ogólną liczbę 24.858 zatrudnionych w powyższych podmiotach). Należy zauważyć, iż w grupie kontrolowanych uwzględniono 460 cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium Polski.

Najwięcej spośród skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe – 47 kontroli (41%), hotele i restauracje – 16 kontroli (14%), handel i naprawy – 15 kontroli (13%), transport i składowanie – 7 kontroli (6%), budownictwo i obsługa nieruchomości – po 6 kontroli (po 5% na każdą z branż) oraz pozostała działalność usługowa – 5 kontroli (4%).

W 2009r. ujawniono 1 przypadek nielegalnego pobytu na terytorium RP.

Najczęściej spotykanym uchybieniem, tak samo jak w roku 2008, był brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca – wykazano go w stosunku do 51 cudzoziemców.

Inne wykryte przez inspektorów pracy naruszenia przepisów to:

- wykonywanie pracy na innym stanowisku i na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – przez 13 cudzoziemców,
- niezawarcie umowy o pracę w formie pisemnej lub nie potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – odnośnie 15 cudzoziemców,
- niezawarcie wymaganej umowy cywilnoprawnej (w formie pisemnej - z cudzoziemcem, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę) - odnośnie 10 cudzoziemców,

- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową – 29 cudzoziemców,
- nieopłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – odnośnie 30 cudzoziemców,
- niewypłacenie cudzoziemcowi wynagrodzenia w wysokości nie niższej od określonej we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę – odnośnie 33 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 - odnośnie 9 cudzoziemców,
- nieinformowanie organu wydającego zezwolenie o powierzeniu wykonywania pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym – odnośnie 5 cudzoziemców,
- nieprzestrzeganie postanowień art. 67¹ -67³ ustawy Kodeks pracy wobec cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego.

Najliczniejszą grupę: po 27 osób, tj. po 35,1% cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, stanowili obywatele Indii i Ukrainy. W dalszej kolejności największa liczba nielegalnie pracujących obcokrajowców pochodziła z następujących państw: Chiny – 14,3%, Bangladesz – 6,5%, Białoruś - 5,2% i Mołdowa – 3,9%.

Ogółem wykazano nielegalną pracę obywateli 6 krajów, z czego 40,3% stanowili obywatele państw graniczących z Polską: Ukraina i Białoruś, które nie należą do Unii Europejskiej. Szczegółowe informacje przedstawia poniższy wykres.

W dalszym ciągu, przyczyną nielegalnego zatrudniania cudzoziemców jest chęć maksymalizacji zysków przez pracodawców, co prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to znacznie tańszej siły roboczej pracowników cudzoziemskich. Również sami cudzoziemcy często nie są zainteresowani legalną pracą, nastawiając się wyłącznie na osiągnięcie doraźnego dochodu. Należy zauważyć, iż często cudzoziemcy są bardziej zainteresowani umowami cywilnoprawnymi, aby uniknąć odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne, które ich zdaniem są zbędnymi obciążeniami, gdyż nic z tego nie mają.

Ponadto w ocenie pracodawców, jak i inspektorów pracy, jedną z najistotniejszych przyczyn nielegalnego zatrudniania cudzoziemców jest niedostateczna znajomość obowiązujących w tym względzie regulacji prawnych. Przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce są nadal skomplikowane, rozproszone po wielu aktach prawnych i nierzadko niespójne. Poza tym czynnikiem utrudniającym ich poznanie i zrozumienie przez cudzoziemców jest bariera językowa.

Istotnym bodźcem w zatrudnianiu cudzoziemców, ułatwiającym obowiązującą procedurę była zmiana przepisów wprowadzona z dniem 01.02.2009 r., która uprościła możliwość uzyskania zezwolenia na pracę, bez uprzedniego przyrzeczenia i tym samym spowodowała, przyrost wydawanych zezwoleń o pracę.

Współpraca ze Strażą Graniczną owocuje wspólnymi kontrolami (16 w 2009 r.). Obecnie, pomimo przejęcia obowiązków kontroli w przedmiotowym zakresie przez funkcjonariuszy Straży Granicznej, nie spowodowało to zaprzestania współpracy w powyższym zakresie.

W poprzednim roku kalendarzowym, tj. w dniu 05.12.2008r. zawarto Porozumienie pomiędzy Komendantem Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku i Okręgowym Inspektorem Pracy w Gdańsku w sprawie współpracy Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy na terenie województwa pomorskiego. We wskazanym dokumencie uwzględniono szczegółowy wykaz osób wyznaczonych do bieżących kontaktów w zakresie objętym porozumieniem..

W związku ze stwierdzonymi uchybieniami w trakcie czynności kontrolnych, skierowano do Wojewody 9 powiadomień o zakresie, tematyce i wynikach kontroli. Ponadto poinformowano również w stosunku do 1 kontroli Wojewódzki Urząd Pracy i w 5 przypadkach Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Należy zwrócić uwagę na fakt, że w 2009 r. skierowano w ramach omawianego tematu 2 zawiadomienia do Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, współdziałanie z wybranymi organami, np. ze Strażą Graniczną, urzędami wojewódzkimi, ZUS, Policją i Prokuraturą, przebiega bez zakłóceń.

Inspektorzy Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku i funkcjonariusze Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku, na bieżąco współpracują w zakresie legalnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Ponadto Starszy Inspektor Pracy Izabela Struczyńska udzielała pomocy prawnej w odniesieniu do interpretacji postanowień ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

W 2009r. w ramach tematu „Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”, dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zaplanowano przeprowadzenie 30 kontroli agencji, w okresie od dnia 01.02.2009 r. do dnia 31.12.2009 r.

Do kontroli typowano przede wszystkim agencje, które prowadzą działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług:

- pośrednictwa pracy, polegających w szczególności na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- pracy tymczasowej.

Należy zauważyć, iż wprowadzona z dniem 01.02.2009r. zmiana w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie wydawania jednego certyfikatu na prowadzenie działalności jako agencja zatrudniania, bez rozróżnienia świadczonych usług spowodowała, iż wybór podmiotów do kontroli jest utrudniony. Weryfikacji prowadzonej działalności, w przypadku braku ogłoszeń agencji, można dokonać dopiero po analizie stanu faktycznego w toku czynności kontrolnych.

W związku z powyższym, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, przeprowadzono **32** kontrole u **30** pracodawców, przy czym uwzględniono ww. liczbę agencji z rozróżnieniem świadczonych usług, w związku z tym ustalono, że:

- 10 agencji świadczyło usługi w zakresie pośrednictwa pracy na terytorium RP,
- 14 agencje świadczyły usługi w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą,
- 25 agencji świadczyło usługi w zakresie doradztwa personalnego,
- 30 agencje świadczyły usługi w zakresie poradnictwa zawodowego,
- 19 prowadziło agencje pracy tymczasowej.

W kontrolowanych agencjach zatrudnione były ogółem 683 osoby, w tym 458 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym 209 kobiet.

Należy zauważyć, że dobór zakładów do kontroli wynikał z informacji przekazanych przez Wojewódzki Urząd Pracy lub był wynikiem skarg, głównie osób korzystających z usług agencji zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawców skierowano 19 wystąpień zawierających 47 wniosków. W toku czynności kontrolnych udzielono 68 porad prawnych, 33 porady techniczne oraz 22 porady z zakresu legalności zatrudnienia.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w przedmiocie prowadzenia agencji zatrudnienia:

- zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia,
- skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku tylko w trakcie jednej kontroli, przeprowadzanej u przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą w Pruszczu Gdańskim stwierdzono świadczenie usługi w zakresie pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu.

W 2009r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował 15 powiadomień o stwierdzonych nieprawidłowościach do Marszałka Województwa Pomorskiego. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przekazuje na bieżąco informacje o wszystkich prowadzonych postępowaniach, w tym będących wynikiem naszego powiadomienia.

W toku czynności kontrolnych Inspektorzy Pracy stwierdzili szereg nieprawidłowości, np.:

- Prowadzenie przez agencję zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, działalności w zakresie - stwierdzono w 1 podmiocie.
- Niespełnienie przez agencję zatrudnienia wymogów w zakresie:
 - warunków lokalowych – stwierdzono w 1 agencji,
 - wyposażenia technicznego – stwierdzono w 1 agencji,
- Nieprawidłowości dotyczące umowy – pomiędzy agencją pośrednictwa pracy i obywatelem polskim – w sprawie skierowania do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego:
 - brak pisemnej umowy - stwierdzono w 1 agencji,
 - nieprawidłowo sporządzona umowa - stwierdzono w 7 agencjach.

- Nieprawidłowości dotyczące umowy – pomiędzy agencją pośrednictwa pracy i pracodawcą zagranicznym – w sprawie skierowania do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego:
 - brak pisemnej umowy - stwierdzono w 3 agencjach,
 - nieprawidłowo sporządzona umowa - stwierdzono w 4 agencjach.
- 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 - stwierdzono w 6 agencjach.
- Dyskryminacja przez agencję zatrudnienia osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej - w 2009 roku stwierdzono w 1 agencji zatrudnienia w Gdańsku /naruszenia w treści ogłoszeń internetowych w zakresie wymagań dotyczących między innymi wieku/.
- Niedopełnienie obowiązku podawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru – stwierdzono w 11 agencjach,

Koordinator tematu Starszy Inspektor Pracy Izabela Struczyńska, zorganizowała w OIP Gdańsk szkolenia dla Inspektorów Pracy, w małych grupach celem lepszego przyswojenia poruszanej tematyki oraz umożliwienia prowadzenia dyskusji, między innymi w przedmiocie oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy na podstawie danych za 2008r. oraz poinformowała o zmianach w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym dotyczących agencji zatrudnienia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, nawiązano ścisłą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy, która zaowocowała konferencją w dniu 14.05.2009 r. oraz szkoleniem, zorganizowanymi przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, w których uczestniczyli pracownicy ww. urzędu oraz inspektorzy pracy zajmujący się problematyką agencji zatrudnienia. Ponadto w ww. szkoleniu, na którym omawiano metodykę kontroli w przedmiotowym temacie, uczestniczyli kandydaci na podinspektorów pracy, celem przyswojenia sobie procedury postępowania w trakcie kontroli agencji zatrudnienia.

Należy zauważyć, iż pracownicy OIP Gdańsk, uczestniczyli w zorganizowanym na molo w Sopocie przez WUP w Gdańsku, dniu otwartym Europejskich Służb Zatrudnienia - EURES celem promowania między innymi problematyki agencji zatrudnienia.

W 2009r., koordinator tematu – Starszy Inspektor Pracy Izabela Struczyńska, ponownie nawiązała współpracę z osobą wyznaczoną z ramienia Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, tj. Panią Moniką Ulatowską. W jej wyniku, w dniu 25.06.2009 r. przeprowadzono szkolenie z przedmiotowej tematyki z uwzględnieniem programu przekazanego przez zainteresowaną. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego, zrzeszeni w ramach ww. stowarzyszenia oraz zaproszeni przez SAZ pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Ustawa z dnia 19 grudnia 2008r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2009r., Nr 6, poz. 33) wprowadziła szereg zmian mających między innymi na celu:

- liberalizację przepisów dotyczących działania podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia, w tym agencji zatrudnienia z państw członkowskich Unii Europejskiej,

- wprowadzenie większej ochrony i bezpieczeństwa osób będących klientami agencji zatrudnienia,
- uproszczenie procedury wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Należy uznać, iż analiza posiadanych danych w naszym urzędzie oraz w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku wykazuje, że ww. cele osiągnięto.

Spośród zmian wprowadzonych ww. ustawą, które dotyczyły działalności kontrolnej Inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, jako znaczące należy wymienić w szczególności:

- wprowadzenie jednego dokumentu – certyfikatu potwierdzającego dokonanie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i uprawniającego do świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia, gdyż dotychczas był wydawany certyfikat oddzielnie na każdą usługę świadczoną przez agencję zatrudnienia oraz rezygnację z wydawania tzw. „certyfikatu wstępnego” podmiotom ubiegającym się po raz pierwszy o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia;
- zniesienie obowiązku zwrotu przez agencję zatrudnienia certyfikatu po wykreśleniu jej z rejestru agencji zatrudnienia oraz sankcji z tego tytułu;
- zastrzeżenie formy pisemnej dla umów zawieranych przez agencje zatrudnienia z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, a także dla umów pomiędzy agencjami zatrudnienia i pracodawcami zagranicznymi, do których mają być kierowane osoby do pracy za granicą;
- wprowadzenie kary grzywny nie niższej niż 4000 zł, nakładanej na osobę prowadzącą agencję zatrudnienia i niewywiązującą się z obowiązku zawarcia umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego;
- zastrzeżenie formy pisemnej dla realizacji przez agencję zatrudnienia obowiązku powiadomienia osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia przebytych za granicą u pracodawcy zagranicznego do okresów pracy w RP w zakresie uprawnień pracowniczych.

Należy zauważyć, iż ww. zmiany mają pozytywne odzwierciedlenie w przeprowadzonych kontrolach, co potwierdza chociażby kwestia spadku ilości wniosków do sądu, w zakresie stwierdzonych naruszeń i brak sporów interpretacyjnych w części dotyczącej poprzednio nieprecyzyjnych postanowień ww. ustawy.

Należy zauważyć, iż analiza dokumentacji pokontrolnych wykazuje, że w znikomym stopniu naruszenia przepisów miały rażący charakter.

Większość nieprawidłowości wynikała z nieznamomości przepisów lub wręcz przeoczenia, zaś stwierdzone naruszenia nie ograniczały znacząco uprawnień osób korzystających z usług tych agencji, poza jedną agencją, która w ogłoszeniach internetowych przejawiała dyskryminację w odniesieniu do wieku osób korzystających z jej usług. W głównej mierze nieprawidłowości miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy.

Uzyskanie uprawnień kontrolnych w przedmiotowym zakresie przez Wojewódzkie Urzędy Pracy i prowadzenie jednolitej polityki oraz metodyki kontroli, powinno wspomóc działania Państwowej Inspekcji Pracy w eliminowaniu naruszeń ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w temacie agencji zatrudnienia.

4. Realizowanie zadań instytucji łącznikowej

W 2009 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 9 kontroli u 8 pracodawców w ramach realizowanego tematu „Realizowanie zadań instytucji łącznikowej”. Zakłady pracy, w których przeprowadzono kontrole w powyższym temacie należały w: 55,5 % do sektora prywatnego i w 44,5 % do własności prywatnej mieszanej. Ogółem u kontrolowanych pracodawców zatrudnionych było 565 pracowników, w tym 176 kobiet i 21 pracowników niepełnosprawnych. Natomiast nie zatrudniano pracowników młodocianych i cudzoziemców.

Współpraca w ramach instytucji łącznikowej odbyła się z następującymi krajami Unii Europejskiej: w czterech przypadkach z Belgią, co stanowi 44,5% skontrolowanych zakładów, w dwóch przypadkach z Niemcami, co stanowi 22,2% skontrolowanych zakładów, w dwóch przypadkach z Norwegią, co stanowi 22,2% skontrolowanych zakładów pracy, przy czym dotyczyło tego samego przedsiębiorcy, w jednym przypadku z Bułgarią, co stanowi 11,1% skontrolowanych zakładów pracy.

W trakcie czynności kontrolnych, inspektorzy pracy borykają się z problemem nieznamomości 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.

Należy zauważyć fakt, że 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 takiej procedury może być zbyt mała efektywność naszego urzędu, ponieważ pomimo przeprowadzenia całej procedury w ramach instytucji łącznikowej może okazać się, że polski pracodawca nie wypłaci pracownikom należnych świadczeń, a jedyną drogą ich wyegzekwowania będzie postępowanie sądowe poszczególnych pracowników, gdyż inspektor pracy nie ma kompetencji do wydania środków prawnych w tym zakresie.

W czerwcu 2009r. okręg gdański PIP gościł delegację Państwowej Inspekcji Pracy z **Norwegii**. W skład delegacji norweskiej wchodził przedstawiciel z poszczególnych regionów (okręgów) norweskiej inspekcji pracy (Arbeidstilsynet), uczestniczący w projekcie NP1011, dotyczącym przeciwdziałania „dumpingowi socjalnemu”. Projekt ten realizowany jest na terenie całej Norwegii, poprzez kontrole pracodawców najczęściej zatrudniających obcokrajowców, w tym w szczególności na budowach i w stocznicach.

W dniu 10.06.2009 r. w sali konferencyjnej Hotelu „Jantar” w Gdańsku odbyło się spotkanie delegacji norweskiej z kierownictwem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Przewodniczący delegacji norweskiej przedstawił zadania i uprawnienia norweskiej Państwowej Inspekcji Pracy (Arbeidstilsynet), tryb prowadzenia przez inspektorów pracy kontroli, ich dokumentowanie oraz przysługujące inspektorom pracy środki prawne i zasady ich stosowania. Omawiając projekty, w ramach których prowadzone są kontrole na terenie Norwegii stwierdził, że projekt NP1011, dotyczący zatrudniania **obcokrajowców**, uwzględnia również zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Inne projekty realizowane są w takich branżach, jak: rolnictwo, transport, hotele i restauracje oraz usługi sprzątkowania.

Podczas szkolenia dla uczniów i nauczycieli szkół średnich w dniu 11.09.2009 r. w ramach Dni Otwartych OIP Gdańsk przekazano im informacje na temat uprawnień osób wyjeżdżających do pracy na terenie UE oraz roli instytucji łącznikowej, którą pełni PIP.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, nie stwierdzono wykroczeń, które zostały popełnione przez pracodawców z krajów UE, delegujących pracowników do pracy na terytorium RP w celu świadczenia usług.

Natomiast niestwierdzenie wykroczeń przeciwko prawom pracowników delegowanych na terytorium Polski przez pracodawców mających siedzibę w państwach będących członkami Unii Europejskiej spowodowane jest brakiem oddziału bądź filii pracodawcy zagranicznego na terytorium RP. Kontrola i zastosowanie środków prawnych będących w kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy możliwe jest tylko w sytuacji, kiedy na terytorium Polski pracodawca zagraniczny posiada oddział lub filię i jest osoba posiadająca uprawnienia do reprezentowania podmiotu zagranicznego. W przypadku braku oddziału/filii, inspektor pracy nie ma możliwości przeprowadzenia kontroli ze wszystkim jego prawnymi konsekwencjami, tj. podpisania protokołu, wydania środków prawnych i wyciągnięcia konsekwencji karno - wykroczeniowych. W takiej sytuacji inspektor pracy może jedynie przeprowadzić czynności rozpoznawcze i przekazać sprawę za pośrednictwem instytucji łącznikowej właściwym organom. Współpraca organów w ramach instytucji łącznikowej nie zamyka wówczas pracownikowi drogi do dochodzenia roszczeń bądź wyjaśnienia kwestii spornych w zakresie obowiązującego prawa, ale znacznie wydłuża czas rozpoznania sprawy.

Niezbędnym dla właściwej współpracy w ramach instytucji łącznikowej byłoby wprowadzenie obowiązku posiadania przez przedsiębiorstwo zagraniczne delegujące pracowników na teren RP, osoby umocowanej do reprezentowania podmiotu zagranicznego w Polsce. Wówczas w każdym przypadku byłaby możliwość przeprowadzenia przez inspektorów pracy czynności kontrolnych ze wszystkim jego prawnymi konsekwencjami.

Zakres tematyczny pism kierowanych przez instytucje łącznikowe z innych krajów Unii Europejskiej dotyczył przede wszystkim skali działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo na terenie Polski, sektora w jakim przedsiębiorstwo prowadzi działalność gospodarczą, podstawy zatrudnienia delegowanych pracowników oraz kwestii związanych z wypłacalnością przedsiębiorcy, tj. czy przedsiębiorca wypłaca pracownikom należne świadczenia pieniężne i na jakich zasadach.

Działania podjęte przez inspektorów pracy w wyniku pism skierowanych z krajów Unii Europejskiej uwiaryściły skalę naruszeń praw pracowniczych w stosunku do obywateli polskich delegowanych do pracy na teren kraju państwa Unii Europejskiej. Naruszenia praw pracowniczych polegały przede wszystkim na niewypłaceniu należnego wynagrodzenia za pracę. Wszystkie wskazane naruszenia dotyczyły przedsiębiorców polskich, którzy delegowali obywateli polskich do pracy na teren państwa Unii Europejskiej i nie wywiązywali się z podstawowych obowiązków wynikających z obowiązującego ich prawa.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

1. Informacje ogólne

W 2009 roku Okręgowy Inspektorat Pracy wzorem lat ubiegłych, szczególnie nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- programy prewencyjno-informacyjne dla sektora budownictwa, mający na celu między innymi ograniczenie ilości wypadków przy pracy – program prewencyjny **„Bezpieczeństwo w budownictwie – upadki i pośliznięcia”**, kampania informacyjno-kontrolna **„EURO–2012”**
- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym, poprzez między innymi, wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych, seminaria szkolenia i konkursy – program, pt. **„Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”**
- prowadzenie (i popularyzację w mediach) programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno- prewencyjne: **„Przestrzeganie prawa pracy w małych zakładach, w których pracodawca sam wykonuje zadania służby bhp zgodnie z art. 237¹¹ kodeksu pracy”**, **„Przestrzeganie prawa pracy w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracujących)”** – prowadzony nieprzerwanie od 2001r., **„Zapobieganie zagrożeniom czynnikami chemicznymi w małych zakładach pracy”**;
- popularyzację wśród pracodawców, partnerów społecznych i młodzieży szkolnej wiedzy o przepisach z zakresu prawa pracy i zagrożeniach we współczesnym środowisku pracy, np. poprzez szkolenia – kampania informacyjno-promocyjna **„Ocena ryzyka zawodowego”**, program informacyjno-prewencyjny, pt. **„Przeciwdziałanie negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy”**,
- przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne – program informacyjno-edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu nauczania tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez realizację kampanii **„Młodzi pracownicy 2009”** i programu edukacyjnego **„Kultura bezpieczeństwa”**;
- uczestnictwo w naradach, spotkaniach i konferencjach poświęconych zagadnieniom ochrony pracy, organizowanych przez instytucje zewnętrzne i jednostki PIP, np. – **„Bezpieczeństwo Morskie i Ochrona Naturalnego Środowiska Morskiego”**, **„VIII Forum Morskie”** w Hadze;
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – np. na **Targach Piekarstwa i Cukiernictwa BALTPIEK**, podczas **Pomorskiego Dnia Małej Przedsiębiorczości**, czy też podczas **Integracyjnych Targów w Sopocie, Dni Otwartych EURES** oraz **Targów Rolnych** itp.;

- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, w formie artykułów i publikacji książkowych na stronach internetowych OIP i GIP,
- działalność szkoleniowa skierowana do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjną realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci. Najważniejsze z nich to konkursy:

- **„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach.
- **„Dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle”** – organizowany przez PIP, wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę i najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach rzemieślniczych,
- **„Bezpieczna budowa”** – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy.
- **„Lodołamacze”** – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.
- **„Zagrożenia wypadkami w indywidualnym gospodarstwie rolnym”** – organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Pomorskim Kuratorium Oświaty, KRUS i Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (PODR), upowszechniający wśród dzieci i młodzieży szkół wiejskich działania profilaktyczne dotyczące zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych występujących w gospodarstwach rolnych.
- **„Bezpieczne gospodarstwo rolne”** – dla indywidualnych gospodarstw rolnych organizowany wspólnie z KRUS i dla gospodarstw wielkotowarowych organizowany wspólnie z Agencją Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w Gdańsku (ANR), których celem jest promocja zasad bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz życia w gospodarstwach rolnych.

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie, aktywnie uczestniczy jako organizator lub jako uczestnik (z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia) w imprezach wystawienniczych, takich jak:

- Targi Piekarstwa i Cukiernictwa BALTPIEK,
- Pomorski Dzień Małej Przedsiębiorczości,
- Targi Integracyjne w Sopocie,
- Targi Rolne w Starym Polu i Lubaniu,
- Dni Otwarte EURES,
- Targi Pracy w Gdańsku i Gdyni,
- Ogólnopolskie Dni Kariery w Gdańsku i Gdyni,
- Targi Możliwości Osób Niepełnosprawnych,

organizowanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki i POPON, PODR, Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni, Ochotnicze Hufce Pracy itd.

Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było 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 01 stycznia do 31 grudnia 2009 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **129268 porad**, w tym 1409 na piśmie. 93726 porad udzielonych zostało w punktach porad prawnych w siedzibie Okręgu oraz w Oddziałach, zaś 35542 porad inspektorzy pracy udzielili w trakcie czynności kontrolnych. Najczęściej poruszane kwestie w trakcie udzielanych porad prawnych dotyczyły: świadczenia pracy bez potwierdzenia jej warunków na piśmie, zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych oraz zasad rozwiązywania umów o pracę. Wiele pytań zgłaszających się po poradę osób, dotyczyło też kwestii związanych z wynagradzaniem pracowników, w szczególności prawnymi możliwościami odzyskania należności pracowniczych i zapobieganiu w przyszłości podobnym sytuacjom. Nie mniej wątpliwości zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców wzbudzają regulacje dotyczące czasu pracy, urlopów wypoczynkowych oraz uprawnień związanych z rodzicielstwem. Porady techniczne udzielone w 2009r. najczęściej dotyczyły warunków pracy, w tym w szczególności szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badań lekarskich, zapewnienia właściwej temperatury i oświetlenia w pomieszczeniach pracy oraz wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze. Wiele pytań dotyczyło również wypadków przy pracy, związanych z tym obowiązków pracodawcy, zwłaszcza sporządzenia dokumentacji powypadkowej.

W okresie sprawozdawczym odnotowano wzrost liczby udzielonych porad prawie o 10% w stosunku do roku poprzedniego. W pierwszej połowie 2009 r. duża część udzielanych porad dotyczyła rozwiązywania stosunków pracy, w wielu przypadkach z przyczyn niedotyczących pracowników, a wiążących się z trudnościami finansowymi wielu przedsiębiorstw. W drugiej połowie roku, w związku z wejściem w życie przepisów ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, odnotowano znaczną liczbę porad z zakresu objętego ww. ustawą. Wiele porad dotyczyło uprawnień związanych z rodzicielstwem, w związku z licznymi zmianami w tym zakresie. Część porad dotyczyła problematyki mobbingu i dyskryminacji.

Udzielane przez PIP porady pozwalają na postępowanie zgodne z obowiązującym prawem, dzięki możliwości zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa i właściwą ich interpretacją. W wyniku udzielanych porad niekiedy dochodzi do rozwiązania sporów między stronami stosunków pracy, gdzie strony są informowane o przysługujących im prawach, obowiązkach oraz o prawnych możliwościach dochodzenia swoich roszczeń. Należy również zaznaczyć, że organizacje związkowe także zabiegają o posiadanie aktualnej wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy (w 2009 r. organizacjom związkowym udzielono łącznie 2089 porad, z czego 42 na piśmie), stawiając sobie za główny cel konieczność ochrony interesu pracowników, a zgłaszając się do OIP w Gdańsku z zapytaniem, dążą do wyjaśnienia ich wątpliwości związanych z często zmieniającymi się regulacjami prawnymi.

3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy.

W 2009 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 „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, pośliznięcia”, w tym kampania informacyjno-kontrolna związana z przygotowaniem i inwestycjami na ME EURO 2012

W ramach programu prewencyjno-promocyjnego w budownictwie, w 2009 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 3 szkolenia dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w których łącznie uczestniczyło 311 osób. Tematyka spotkań szkoleniowych dotyczyła głównie bezpieczeństwa pracy podczas wykonywania robót budowlanych, wypadków przy pracy (upadki z wysokości) oraz oceny ryzyka zawodowego w przedsiębiorstwach budowlanych.

W ramach realizacji programu prewencyjnego zostało zorganizowane przez OIP Gdańsk, przy współudziale Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska Politechniki Gdańskiej, szkolenie dla 290 studentów V roku studiów magisterskich i III roku studiów inżynierskich kierunku Budownictwo.

Ważnym elementem programu była i jest współpraca z mediami realizowana poprzez:

- internetowe apele Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku do pracodawców i przedsiębiorców budowlanych oraz pracowników o zapewnienie bezpieczeństwa pracy na budowach,
- konferencje prasowe, np. pt. „Nie lekceważ zagrożeń. Pracuj bezpiecznie na wysokości”,
- udział przedstawicieli OIP w programach telewizyjnych i audycjach radiowych poświęconych bezpieczeństwu pracy w budownictwie.

OIP Gdańsk aktywnie włączył się w przygotowania miasta Gdańsk do mistrzostw EURO 2012. Stały przedstawiciel OIP Nadinspektor pracy Tomasz Golec uczestniczył w 2009 r. w szeregu spotkań roboczych, na których omawiane były zagadnienia dotyczące realizacji inwestycji związanych z UEFA EURO 2012 w województwie pomorskim. W związku z zakończeniem pierwszego etapu przygotowań inwestycji budowy stadionu piłkarskiego w Gdańsku – Letnicy prezydent Miasta Gdańska Paweł Adamowicz przesłał podziękowania dla Tomasza Golca za wkład merytoryczny jaki wniósł, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem na naradach technicznych. Dzięki bardzo dobrej współpracy inspektora pracy i nadzoru bhp na powyższym placu budowy dotychczas odnotowano tylko jeden lekki wypadek przy pracy.

„Bezpieczna budowa”

Konkurs zorganizowany przez PIP, promujący pracodawców – wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy na prowadzonym placu budowy.

W 2009 r. laureatami zostali:

- I miejsce – EKOINBUD Sp. z o.o. za kompleksową konserwację Bazyliki Mariackiej w Gdańsku.
- III miejsce – INPRO S.A. za budowę zespołu trzech budynków mieszkalnych z częścią usługowo-handlową.

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 2009 r. pomorscy inspektorzy pracy wizytowali **335** gospodarstw rolników indywidualnych, w tym **192** miejsca wykonywania prac żniwnych i omłotowych.
- szkolenia i prelekcje. W 2009 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **45** różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło 2197 osób, z tego **593** w ramach nieobozowej akcji letniej ZHP. Przeprowadzono także **2** spotkania z młodzieżą szkół średnich o profilu rolniczym i łącznie przeszkolono ok. **160** osób. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w **14** miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do **407** rolników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował **2** konkursy, do których przystąpiło **292** uczniów.
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2009”, konkursy fantowe organizowane na stoisku OIP Gdańsk podczas targów rolnych i dożynek.
- udział w targach rolnych i dożynkach, np. XVI Żuławskie Tragi Rolne, XVIII Pomorskie Targi Rolno-Przemysłowe w Lubaniu, XII Kaszubska Jesień Rolnicza w Lubaniu.

Działania realizowane w rolnictwie indywidualnym w roku 2009 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.

Konkurs Bezpieczne Gospodarstwo Rolne – 2009

Do etapu wojewódzkiego wytypowano **9** gospodarstw rolnych. Podsumowanie odbyło się podczas targów rolnych XII Kaszubskiej Jesieni Rolniczej w Lubaniu. Wojewódzka komisja konkursowa wyłoniła 3 laureatów.

- I miejsce: Maria i Andrzej Świderscy z Pastwy, gmina Kwidzyn,
- II miejsce: Anna i Paweł Łukaszewicz z Lędowa, gmina Pruszcz Gdański,
- III miejsce: Zbigniew Cybulski - Ostrowite, gmina Chojnice.

Po raz pierwszy w historii, w ogólnopolskim konkursie „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne 2009” wygrał gospodarz z województwa pomorskiego – Państwo Maria i Leszek Świderscy – otrzymali główną nagrodę w postaci ciągnika.

W kategorii gospodarstw wielkotowarowych komisja konkursowa przyznała:

- I miejsce - Gospodarstwu Rolnemu „Watkowice” Sp. z o .o. z Watkowic Małych,
- II miejsce - Gospodarstwu Rolnemu Stanisław Dziak w Małym Garcu,
- III miejsce - Majątek Żoruchowo Sp. z o .o . w Żoruchowie.

Program prewencyjny „Przestrzeganie prawa pracy w małych zakładach, w których pracodawca sam wykonuje zadania służby bhp zgodnie z art. 237¹¹ kodeksu pracy”

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 2009 roku 63 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branże: motoryzacyjną, usługi, handel, gastronomię, itd.

„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XVI edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 8 laureatów konkursu regionalnego:

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników Okręgowa Komisja Konkursowa przyznała:
 - I miejsce – „Janisz” Usługi samochodowe w Pruszczu Gdańskim
 - II miejsce – Zakład Obróbki Mechanicznej Metal "IRMEX" Marcin Brysk w Pruszczu Gdańskim
- w kategorii pracodawców zatrudniających od 51-250 pracowników przyznano 3 miejsca i wyróżnienie:
 - I miejsce – NFM PRODUKCTION w Potęgowie
 - II miejsce – CROW FOOD PACKAGING w Pruszczu Gdańskim
 - III miejsce – Przedsiębiorstwo Usługowo – Handlowe AUTO- MOBIL w Wejherowie
 - Wyróżnienie – SWISSMED CENTRUM ZDROWIA S.A w Gdańsku
- w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników
 - I miejsce – POLINORD Sp. z o.o. w Kartoszyńcu
 - Wyróżnienie – Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o. w Słupsku

Regionalne podsumowanie konkursu odbyło się 17 listopada 2009r. w Muzeum Historycznym Miasta Gdańska w Dworze Artusa i zgromadziło wielu gości, w tym wicewojewodę pomorskiego, przedstawicieli regionalnych organizacji pracodawców oraz central związkowych, a także media lokalne.

Trzech pracodawców z województwa pomorskiego zdobyło wyróżnienia na ogólnopolskim etapie konkursu.

Kampania „Młodzi pracownicy 2009”

Kampania „Młodzi pracownicy 2009” stanowiła kontynuację działań rozpoczętych w ramach ww. programu w 2006 r. Ważnym elementem programu była i jest nadal możliwość skorzystania, podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą, z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy. W ramach tej kampanii realizowany jest program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych, w 2009 r. skierowany do szkół o profilu budowlanym (przy współpracy z Pomorskim Kuratorium Oświaty). W III edycji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” kontynuowało przedsięwzięcie 18 szkół z województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2008/2009 wzięło w nim udział 59 nauczycieli, w tym 58 kontynuowało zajęcia z lat poprzednich. W ramach programu odbyło się 386 jednostek lekcyjnych, a uczestniczyło w nich ponad 3578 uczniów. Podobnie jak

w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

Wzorem 2008r., Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował „**Dni otwarte**”, których najważniejszym punktem było spotkanie pracowników OIP Gdańsk z młodzieżą, na których omówiono wybrane, budzące największe zainteresowanie wśród młodzieży, zagadnienia prawa pracy. Przy organizacji tego przedsięwzięcia Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował z Wojewódzkim Urzędem Pracy, Komendą Ochotniczego Hufca Pracy w Gdańsku, które zorganizowały swoje stoiska wystawiennicze oraz ratowników medycznych z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Starogardzie Gdańskim, którzy przeprowadzili pokaz technik udzielania pierwszej pomocy ofiarom wypadków.

Wielu nauczycieli zgłaszających chęć realizacji programu, podkreśla potrzebę poszerzania i usystematyzowania wiadomości z zakresu prawa pracy wśród uczniów, gdyż zagadnienia te stanowią jeden z elementów egzaminu zawodowego, a także przyczyniają się do bardziej świadomego wejścia na rynek pracy.

Kampania informacyjno-promocyjna „**Ocena ryzyka zawodowego**”

W 2009 r. Okręgowy Inspektorat Pracy po raz drugi aktywnie włączył się w europejską kampanię informacyjno-promocyjną „Ocena ryzyka zawodowego”, której celem jest budowanie świadomości znaczenia oceny ryzyka zawodowego dla stanu bezpieczeństwa pracy i zdrowia pracowników, a przez to eliminowanie lub ograniczenie zagrożeń zawodowych. Program skierowany był przede wszystkim do przedsiębiorców (pracodawców) z małych zakładów. W ramach tego programu zorganizowano 4 spotkania szkoleniowe dla pracodawców z wielu branż, między innymi takich jak: piekarnictwo, mechanika pojazdowa, gastronomia, stolarstwo, handel oraz medycznej, budowlanej, blacharstwo i lakiernictwo pojazdowe, usługi sprzątania. Do udziału w szkoleniach zaproszono również związki zawodowe z różnych branż.

Podczas szkoleń inspektorzy zwracali szczególną uwagę pracodawcom na błędy w przeprowadzanej ocenie podkreślając, że działania prewencyjne mogą znacznie obniżyć koszty prowadzonej działalności (mniej wypadków).

Program prewencyjny „**Przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy**”

Celem IV edycji programu jest zmaksymalizowanie efektów prewencyjnych poprzez przeprowadzenie zajęć warsztatowych antystresowych dla pracowników i dla członków kadry kierowniczej, z zakresu zarządzania pracownikami, biorących udział w poprzednich edycjach programu (w ramach przeprowadzonych w II i III edycji, ocen stresogenności cech pracy). Elektrociepłownie Wybrzeże S.A. i ZUS Oddział w Gdańsku to dwaj pracodawcy, którzy uczestniczyli we wszystkich edycjach programu. Opinie uczestników potwierdzają, że program został profesjonalnie przygotowany a zajęcia prowadzone na wysokim poziomie merytorycznym. Z ankiet ewaluacyjnych wynika, że 80% uczestników wystawiło oceny bardzo dobre, a 20% - oceny dobre.

Ponadto, przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach na temat sposobów radzenia sobie ze stresem oraz zjawisk mobbingowych dla pracowników służby zdrowia, organizowanych przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy i Okręgową Izbę Pielęgniarek i Położnych.

Program „Zapobieganie zagrożeniom czynnikami chemicznymi w małych zakładach pracy”

W ramach powyższego programu prewencyjnego zorganizowano 1 szkolenie dla wytypowanych pracodawców.

W szkoleniu wzięły udział 22 osoby, głównie przedstawiciele firm, które zostały wytypowane do programu na 2009 rok oraz zgłosiły się na szkolenie w ramach zaproszenia zamieszczonego na stronie internetowej.

4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych

W 2009 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **41** szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział **1773** słuchaczy. Dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy przeprowadzono **14** szkoleń, w których wzięło udział łącznie **617** słuchaczy. Dla społecznych inspektorów pracy przeprowadzono **4** szkolenia, w których uczestniczyło **210** 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 2009 zorganizowano **9** szkoleń, w których wzięło udział **901** słuchaczy. Organizacjami pracodawców, które stale współpracują z OIP w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechniania prawa pracy są m.in.: Konfederacja Pracodawców Polskich, Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, Powiatowy Cech Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw – Związek Pracodawców w Wejherowie.

Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2009 dla powyższych organów przeprowadzono **9** szkoleń, w których wzięło udział **255** słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Morski Oddział Straży Granicznej, Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku, Wojewódzki Urząd Pracy.

5. Kontrole z inicjatywy związków zawodowych

W 2009r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 82 skargi i wnioski złożone przez związki zawodowe.

Jak wynika z danych uzyskanych podczas czynności kontrolnych przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem powyższych skarg i wniosków:

- zarzuty podnoszone w 38 skargach potwierdziły się w całości,
- zarzuty zawarte w 25 skargach potwierdziły się częściowo,
- nie potwierdziły się zarzuty zawarte w 12 skargach,
- w jednym przypadku brak było informacji co do potwierdzenia się zarzutów poruszonych w skardze.

Aż 63 skargi (tj. 76,8%) złożone przez związki zawodowe były zasadne lub częściowo zasadne.

W okresie od 01.01.2009r. do 31.12.2009r. największą liczbę skarg i wniosków złożyły:

- NSZZ „Solidarność” - 57 skarg i wniosków,
- Związek Nauczycielstwa Polskiego – 3 skargi i wnioski,
- NSZZ „Solidarność” 80 - 3 skargi i wnioski
- Związek Zawodowy Kierowców w Polsce - 2 skargi i wnioski,
- Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy – 1 skarga,
- Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych – 1 skarga,
- inne związki zawodowe – 18 skarg i wniosków.

Nieprawidłowości będące źródłem skarg związkowych

Zagadnienia podnoszone w skargach i wnioskach organizacji związkowych obejmowały przede wszystkim następujące kwestie:

- wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy - 49,
- stosunek pracy – 43,
- warunki pracy (pomieszczenia pracy, wentylacja, oświetlenie, ogrzewanie, stanowiska pracy, urządzenia i instalacje energetyczne, transport, czynniki szkodliwe i uciążliwe, przygotowanie do pracy itp.) – 37,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych - 30,
- czas pracy – 28,
- mobbing lub dyskryminacja – 16,
- urlopy pracownicze - 10,
- rozwiązywanie umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników – 5.
- rady pracowników – 4,
- zakładowe układy zbiorowe pracy - 3,
- społeczna inspekcja pracy – 2.

Zastosowane środki prawne

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy dokonali w okresie od 01.01.2009r. do 31.12.2009r. oceny funkcjonowania 64 pracodawców, gdzie pracę wykonywały 74 602 osoby. Łącznie przeprowadzono 85 kontroli.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem skarg i wniosków związków zawodowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- decyzji ogółem – 47.
- 58 wystąpień zawierających 223 wnioski pokontrolne, łączna kwota świadczeń ujętych w wystąpieniach wynosiła 310.519,95 zł dla 1354 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy:

- skierowali 3 wnioski o ukaranie do sądów zawierające łącznie 3 wykroczenia,
- nałożyli 17 mandatów karnych, zawierające 23 wykroczenia, na łączną kwotę 19 600 zł,
- w 6 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Podsumowanie i wnioski

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2008 uległa zmniejszeniu o 19 skarg. W porównaniu z rokiem 2008 roku znacznie wzrosła liczba skarg dotyczących zagadnień warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacje energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. W roku 2008 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 21, natomiast w roku 2009 odnotowano ich 37. Jest to wzrost niepokojący, gdyż nieprawidłowości w tym zakresie są potencjalną przyczyną zaistnienia wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Na wzrost ilości skarg w tym przedmiocie miał również wpływ wzrost świadomości i wiedzy przedstawicieli związków zawodowych w temacie bezpieczeństwa i higieny pracy, którą uzyskali podczas cykli szkoleń zorganizowanych w roku 2009 przez PIP OIP w Gdańsku dla central związkowych, jak i Społecznych Inspektorów Pracy.

Wzrosła również znacznie ilość skarg dotyczących mobbingu lub dyskryminacji członków związków zawodowych. W roku 2008 było ich 13, natomiast w okresie od 01.01.2009r. do 31.12.2009r. zanotowano ich 16. Wzrosła także liczba skarg dotycząca wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych. W roku 2008 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 40, natomiast w roku 2009 odnotowano ich 43. W większości przypadków przyczyną niewypłacenia lub też nieterminowego wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych była trudna sytuacja finansowa zakładów pracy, związana z kryzysem panującym w poszczególnych branżach działalności. Na podobnym poziomie jak w roku 2008 utrzymuje się liczba skarg dotyczących stosunku pracy.

Zmalała ilość skarg dotycząca przestrzegania przepisów dotyczących urlopów pracowniczych, zakładowych układów zbiorowych pracy oraz rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Należy zwrócić uwagę na wzrost ilości skarg organizacji związkowych związanych z konkretnymi grupami zawodów oraz działami gospodarki - produkcja i naprawa statków i łodzi. Powyższe związane jest z wszczęciem w roku 2009 procesu likwidacji Stoczni Gdańskiej i Gdyńskiej. W większości przypadków skargi te dotyczyły zagadnień, które wymagają rozwiązań systemowych dla powyższej grupy zawodowej. Zmalała natomiast liczba skarg skierowanych przez organizacje związkowe działające w sektorach służby zdrowia i edukacji.

Reasumując należy stwierdzić, że aż 76,8 % skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Spotkania inspektorów pracy podczas 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 2009 roku zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku 61 sporów zbiorowych, zawierających 223 żądania (postulatów). Liczba zgłoszonych żądań w sprawach dotyczących kształtowała się następująco:

- a) warunki pracy - 8
- b) warunki płacy - 125
- c) świadczenia socjalne - 11
- d) prawa i wolności związkowe - 31
- e) inne, nie objęte definicją sporu zbiorowego: 48 – żądania określone w zgłaszanych sporach zbiorowych, natomiast w 3 przypadkach - nie określono problematyki postulatów.

Spśród zgłoszonych sporów zbiorowych (według informacji przesłanych od pracodawców) 10 sporów zbiorowych zostało zakończonych podpisaniem porozumienia. W pozostałym zakresie brak jest informacji od pracodawców na temat postępów w negocjacjach.

Najwięcej sporów zostało zgłoszonych przez pracodawców, których działalność polega na wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz i wodę.

Tematyka sporów zbiorowych została zdominowana przez żądania podwyższenia wynagrodzenia za pracę, objęcia grupowym ubezpieczeniem zdrowotnym lub realizowania warunków umowy już zawartej w tym zakresie, przestrzegania zapisów umów społecznych dotyczących pracowniczych programów emerytalnych oraz konsultacji zwolnień grupowych.

7. Społeczna Inspekcja Pracy

W roku 2009 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 81 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców działało ogółem 111 Społecznych Inspektorów Pracy, w tym 83 zakładowych SIP oraz 28 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy 48 należało do NSZZ „Solidarność”, 16 do OPZZ, 5 do Forum Związków Zawodowych, 5 do innych związków zawodowych, 9 Społecznych Inspektorów Pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Z danych uzyskanych w wyniku kontroli wynika, że najwięcej Społecznych Inspektorów Pracy działa w przetwórstwie przemysłowym, następnie w ochronie zdrowia, edukacji, obsłudze nieruchomości i transporcie.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 43 przypadkach (53%) nie opracowano planu pracy zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Opracowane plany pracy Społecznych Inspektorów Pracy w 37 przypadkach (45,7%) nie zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe.

W 11 przypadkach (13,6%) pracodawcy nie założyli księgi zaleceń i uwag Zakładowego 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 140 zaleceń (wykonanych 132 – 94,3%) oraz 109 uwag (wykonanych 108 – 99%). 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 87 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że inspektorzy pracy w charakterze wykładowców brali udział w szkoleniach organizowanych dla SIP przez Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Radę Województwa Pomorskiego OPZZ oraz Zarząd Wojewódzki Związku Zawodowego „Budowlani”.

W roku 2009 wpłynęło od Społecznych Inspektorów Pracy 6 skarg wymagających przeprowadzenia przez inspektorów pracy kontroli w zakładach pracy.

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 kierowane 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

Liczba wpływających w 2009 r. wniosków o rejestrację w stosunku do roku ubiegłego nieznacznie się zmniejszyła (ogółem 151 wniosków). Pozytywnie rozpatrzono i zarejestrowano 139 spraw związanych z układami zbiorowymi pracy. Struktura rodzajowa wniosków nie uległa zmianie; największy odsetek stanowią nadal wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych oraz wnioski o wpis informacji.

Liczba porozumień o zawieszeniu stosowania postanowień układu zbiorowego pracy utrzymuje się mniej więcej na poziomie ubiegłego roku. Dotyczą one zawieszania tych postanowień, które uregulowane zostały powyżej minimum kodeksowego, co w praktyce oznacza powrót do stawek określonych w aktualnie obowiązujących przepisach. Wzorem lat ubiegłych zawieszane są również postanowienia dotyczące funduszu świadczeń socjalnych. W omawianym okresie sprawozdawczym niewielki procent pracodawców objętych układami zastosował rozwiązania przewidziane w tzw. ustawie antykryzysowej (8 pracodawców zgłosiło porozumienia o przedłużeniu okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, natomiast tylko 1 podmiot uzyskał status pracodawcy będącego w szczególnych trudnościach finansowych).

W okresie sprawozdawczym pojawiły się pewne wątpliwości interpretacyjne na tle nowej ustawy o pracownikach samorządowych, co do konieczności uregulowania systemu wynagrodzeń wyłącznie w regulaminach wynagradzania. Jednakże, pomimo iż problem dotyczył znacznej liczby pracodawców, tylko w jednym wypadku doszło do rozwiązania układu zbiorowego pracy z ww. przyczyn.

Oceniając funkcjonowanie zakładowych układów zbiorowych pracy należy stwierdzić, że utrzymuje się tendencja zawierania układów o niezbyt rozbudowanej treści, zawierających przede wszystkim postanowienia dotyczące składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą wraz z zasadami ich nabywania. W postanowieniach

układowych coraz częściej stosuje się mechanizmy automatycznego podnoszenia niektórych składników wynagrodzenia, co pozwala na bardziej elastyczne funkcjonowanie układu zakładowego, bez potrzeby zawierania kolejnych protokołów dodatkowych.

W roku 2009, szczególnie w I kwartale, zmieniane (podwyższane) były przede wszystkim tabele wynagrodzeń oraz stawki bazowe służące do przeliczania różnych dodatków.

Pod koniec ubiegłego roku w kilku zakładowych układach zbiorowych pracy związanych z branżą portową, zwiększono znacznie odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych za 2009 r.

W zdecydowanej większości nowo zawieranych układów oraz protokołach dodatkowych wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach ustalane jest na poziomie rozwiązań kodeksowych, natomiast w postanowienia układowe wpisywana jest zwiększona liczba dopuszczalnych nadgodzin i co należy podkreślić w odczuciu pracowników zwiększenie liczby nadgodzin jest postanowieniem korzystnym, traktowanym jako uprawnienie pracowników.

Trzeba również zauważyć, że pewną wyraźnie rysującą się prawidłowością stało się wprowadzanie zasady stopniowego odchodzenia od wypłaty świadczeń dotychczas wypłacanych, tak aby skutki finansowe były jak najmniej dotkliwe dla pracowników.

Na dzień 31.12.2009r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było 440 układów obowiązujących i stosowanych, przy czym;

- I. obowiązujących Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy **416**, w tym zawieszonych **12**, w trakcie wypowiedzenia **2**,
- II. obowiązujące porozumienia o stosowaniu układu – **3**,
- III. układy stosowane – **24**.

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

W roku 2009 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 13 wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci, przez podmioty prowadzące działalność kulturalną i dotyczyły wykonywania pracy w charakterze aktora - statysty.

Każdy wniosek dotyczył jednego dziecka.

W 2009 r. rozpatrzono i wydano 9 zezwoleń pracę w stosunku do 9 dzieci.

Pozostałe wnioski, złożone pod koniec roku kalendarzowego zostały rozpatrzone w 2010 r. i również wydano decyzje zezwalające na wykonywanie pracy.

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 w 2009r. zatrudnionych było 7 pracowników.

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonuje pomiary:

- a) hałasu,
- b) natężenia oświetlenia elektrycznego,
- c) mikroklimatu w zakresie oznaczania wskaźników: WBGT dla środowisk gorących, PPV, PPD dla środowisk umiarkowanych, IREQ i WCI dla środowisk zimnych, pobierania próbek powietrza do oznaczeń pyłu,
- d) stężeń pyłów,
- e) pobierania próbek powietrza do oznaczeń substancji szkodliwych,
- f) oznaczania metodą chromatografii gazowej lotnych związków organicznych,
- g) drgań mechanicznych,
- h) oznaczania metali w próbkach pyłów,
- i) warunków klimatycznych,
- j) wentylacji.

Laboratorium wykonuje pomiary według znormalizowanych i uznanych metod badawczych, prowadzi udokumentowaną kontrolę jakości wykonywanych pomiarów i badań.

Do podstawowych zadań Sekcji Badań Środowiska Pracy, OIP Gdańsk w okresie sprawozdawczym należało:

1. wykonywanie pomiarów/badań w środowisku pracy zleczanych przez inspektorów pracy,
2. szkolenie nowo zatrudnionych pracowników w zakresie systemu zarządzania wg normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005 i w zakresie wykonywania badań/pomiarów,
3. przygotowanie laboratorium do auditu akredytacyjnego.

Pomiary czynników szkodliwych

W 2009r. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonywało pomiary: natężenia oświetlenia elektrycznego, hałasu, drgań mechanicznych, zapylenia, mikroklimatu, warunków klimatycznych, wentylacji, wydatku energetycznego oraz czynników chemicznych. Ilość wykonanych pomiarów w 2009r. przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Lp.	Czynnik	Ilość zakładów pracy	Ilość stanowisk pracy	Ilość pomiarów jednostkowych
1	Hałas (ochronniki słuchu)	16	145	2333
2	Chemia	11	46	239
3	Oświetlenie	15	520	3102
4	Pyły	10	28	67
5	Drgania mechaniczne	5	19	200

6	Mikroklimat	6	10	465
7	Wydatek energetyczny	6	7	54
8	Warunki klimatyczne	30	185	748
9	Wentylacja	2	3	20
Razem			963	7228

Analiza wyników

Z przeprowadzonej analizy wyników wynika, że największa ilość przekroczeń normatywów higienicznych na stanowiskach pracy dotyczy takich czynników, jak:

hałas – ok. 43%

oświetlenie – ok. 36%

pyły – 25%

Ilości przekroczeń normatywów higienicznych, stwierdzona w 2009r., w odniesieniu do poszczególnych czynników utrzymują się od lat na jednakowym poziomie.

W 2009r. laboratorium rozszerzyło zakres pomiarów/badań o badania:

- oznaczanie stężeń wolnej krystalicznej krzemionki w próbkach pyłów,
- oznaczanie stężeń metali w próbkach pyłów.

Szkolenia

W 2009r pracownicy laboratorium brali udział w 5 szkoleniach zewnętrznych i 14 wewnętrznych.

Udział w szkoleniach zewnętrznych związany był głównie z wdrażaniem nowych metod pomiarowych/badawczych i dostosowaniem laboratorium do zmieniających się wymagań Polskiego Centrum Akredytacji, zarówno w zakresie systemu zarządzania, jak i w zakresie działań technicznych laboratorium.

Szkolenia wewnętrzne związane były z wdrożeniem nowych metod badawczych. Szkolenia wewnętrzne prowadzili pracownicy laboratorium.

Akredytacja

Zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005 laboratorium ma obowiązek doskonalić system zarządzania i oceniać skuteczność systemu zarządzania. Ocenę skuteczności doskonalenia systemu zarządzania laboratorium przeprowadziło podczas 9 auditów wewnętrznych.

Wszystkie podejmowane działania, tj: 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 i inne, miały na celu przygotowanie laboratorium do auditu akredytacyjnego w 2009r.

W dniach 26-27.11.2009r. w laboratorium odbył się audit akredytacyjny, przeprowadzony przez auditorów z Polskiego Centrum Akredytacji.

IX. WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP

W 2009 roku współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP z terenu województwa pomorskiego polegała na wymianie informacji o działalności Okręgowego Inspektoratu pracy w Gdańsku, stwierdzonych nieprawidłowościach w czasie kontroli, przeprowadzonych na wniosek parlamentarzystów i zagrożeniach występujących w zakładach pracy.

W 2009 roku posłowie interweniowali w 3 sprawach z zakresu prawa pracy do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Były to interwencje Posłów na Sejm RP **Tadeusza Cymańskiego, Jarosława Rusieckiego i Zbigniewa Kozaka**.

W każdym przypadku posłowie zostali poinformowani o wynikach działań inspektora pracy. Powyższa współpraca była realizowana także poprzez robocze kontakty Okręgowego Inspektora Pracy z Posłami na Sejm RP **Janem Kulasem i Jerzym Budnikiem** oraz udział parlamentarzystów w uroczystościach, spotkaniach z udziałem przedstawicieli OIP Gdańsk. Jako przykład można podać:

- W dniu 16.01.2009 r. nadinspektor pracy Roman Giedrojc, Kierownik Oddziału PIP w Słupsku, uczestniczył w spotkaniu z parlamentarzystami: **Kazimierzem Klejną** Senatorem RP, **Witoldem Namyślakiem** Posłem na Sejm RP oraz **Wiktorem Tyburskim** Zastępcą Starosty Powiatu Lęborskiego. Parlamentarzyści zwrócili uwagę, iż coraz więcej pracodawców ma trudności interpretacyjne w zakresie przepisów prawa pracy. Kierownik Oddziału Nadinspektor pracy Roman Giedrojc poinformował uczestników spotkania, iż w Oddziale PIP w Słupsku, zarówno pracownicy merytoryczni, jak i inspektorzy pracy w godzinach pracy urzędu są dostępni dla pracodawców i udzielają wyczerpujących wyjaśnień, osobiście bądź telefonicznie, w zakresie przepisów prawa pracy, w tym nowo wprowadzonych zmian do tych przepisów.

Ponadto należy zaznaczyć, że Okręgowy Inspektor Pracy i jego Zastępcy utrzymywali robocze kontakty z przedstawicielem Rady Ochrony Pracy **Markiem Nościszem**. Współpraca realizowana była poprzez spotkania oraz udział Kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w konferencjach i szkoleniach, organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, w których uczestniczył także Pan Marek Nościsz.

2. Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego

Współpraca z organami administracji rządowej

Ważną rolę w utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjno - szkoleniowe. W zakresie działalności kontrolno-nadzorczej OIP Gdańsk współpracę 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 2008 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”.

Na prośbę Dyrektora Departamentu Transportu Morskiego i Żeglugi Śródlądowej Ministerstwa Infrastruktury, nadinspektor pracy Bernard Dąbrowski, kierownik Krajowej Sekcji Gospodarki Morskiej, uczestniczył w posiedzeniu **Zespołu Trójstronnego do Spraw Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego**. Spotkanie dotyczyło ustawy o zatrudnieniu i pracy na morskich statkach handlowych. W trakcie posiedzenia omawiane były projektowane przepisy o wymiarze i rozkładzie czasu pracy na statku, świadczeniach zdrowotnych oraz bezpieczeństwie i higienie pracy. W zakresie przepisów dotyczących bhp, przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy zgłosił do projektu szereg zastrzeżeń natury redakcyjnej, formalnej i merytorycznej.

W lutym 2009 r. odbyło się spotkanie Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy Krzysztofa Lisowskiego oraz starszych inspektorów pracy-specjalistów Karoliny Grzędzieli oraz Zbigniewa Pazderskiego z Zastępcą Dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych **Narodowego Funduszu Zdrowia w Gdańsku**. Przedmiotem spotkania było omówienie zagadnień związanych z przekazaniem środków na wzrost wynagrodzeń dla pracowników, zgodnie z ustawą z dnia 22 lipca 2006r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz.U. Nr 149, poz. 1076 ze zm.) oraz nawiązanie współpracy w powyższym zakresie.

Współpraca z organami samorządu terytorialnego

Od wielu lat prowadzona jest także bliska współpraca z **samorządem terytorialnym** związana z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych.

W związku ze wzmożonymi działaniami Państwowej Inspekcji Pracy w obliczu groźby masowych zwolnień pracowniczych, Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański uczestniczył w konferencji pod hasłem „Jak przeciwdziałać narastającemu spowolnieniu (kryzysowi) gospodarczemu”, zorganizowanej w Tczewie. W konferencji tej uczestniczyli także m.in.: Wojewoda Pomorski Roman Zaborowski, Poseł na Sejm Jan

Kulas, Wicemarszałek Województwa Pomorskiego Mieczysław Struk, Prezydent Miasta Tczewa oraz Wójtowie z powiatu tczewskiego. Okręgowy Inspektor Pracy przekazał także informację o możliwości skorzystania z poradnictwa prawnego w siedzibie i oddziałach OIP w Gdańsku, a także - w razie konieczności - na terenie danego zakładu pracy.

Wyrazem ogromnej roli samorządu terytorialnego było spotkanie **Głównego Inspektora Pracy** oraz Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z władzami Słupska i powiatu słupskiego w dniu 16.04.2009r.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał **Marszałkowi Województwa Pomorskiego** roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2008 roku.

Ponadto w dniu 18 grudnia 2009r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku oraz Zastępca OIP ds. Nadzoru spotkali się z Marszałkiem Województwa Pomorskiego Janem Kozłowskim. W czasie spotkania omówiono sprawy bieżącej współpracy. Pan Jan Kozłowski otrzymał z rąk Okręgowego Inspektora Pracy medal, wydany z okazji Jubileuszu 90-lecia Państwowej Inspekcji Pracy.

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 (propagowanie idei konkursów organizowanych przez PIP, dystrybucja wydawnictw). 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.

Wyrazem ogromnej roli organizacji pracodawców były spotkania kierownictwa GIP i OIP w Gdańsku:

- w dniu 16.04.2009r. spotkanie Głównego Inspektora Pracy oraz Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z członkami **Słupskiej Izby Przemysłowo-Handlowej** oraz przedsiębiorców niezrzeszonych; Pan Minister Tadeusz Zając wygłosił wykład pt.: „Partnerstwo Państwowej Inspekcji Pracy w kształtowaniu dobrych praktyk w zakresie ochrony pracy”.

W Sali Senatu Wyższej Hanzeatyckiej Szkole Zarządzania w Słupsku Główny Inspektor Pracy spotkał się z przedstawicielami nauki, administracji lokalnej, biznesu i partnerami społecznymi. W spotkaniu tym uczestniczyli m.in.: przedstawiciele Słupskiej Izby Przemysłowo – Handlowej oraz Wyższej Hanzeatyckiej Szkoły Zarządzania, Prezydent Miasta Słupska, Starosta Słupski, Zastępca dyrektora Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Słupsku, Prezes Zarządu **Izby Rzemiosł i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku; Kierownik Oddziału Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Słupsku, Dyrektor Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Strzelinie, Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Słupsku, Okręgowy Inspektor Pracy i kierownik Oddziału PIP w Słupsku nadinspektor Roman Giedroń;

- w dniu 17.04.2009r. w Starostwie Powiatu Starogardzkiego spotkanie Z-cy Głównego Inspektora Pracy Pani Anny Tomczyk oraz Okręgowego Inspektora Pracy kierownika

Oddziału PIP w Starogardzie Gdańskim nadinspektora A. Piekarskiego z członkami **Starogardzkiego Klubu Biznesu – Związku Pracodawców.**

Oddziały Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku nawiązały ścisłą współpracę z władzami Cechów Rzemiosł Różnych w Lęborku, Bytowie, Chojnicach i Człuchowie oraz 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.).

Na uwagę zasługuje współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z:

- Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy;

W kwietniu 2009 roku w Gdańsku odbyła się konferencja zorganizowana przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy pod hasłem „Wypadki przy pracy a koszty społeczne”. Uczestniczyła w niej Anna Tomczyk, Zastępca Głównego Inspektora Pracy. Kierownik Sekcji Prewencji i Promocji Nadinspektor Pracy Henryk Batarowski z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wygłosił referat, pt. „Organizator miejsca pracy w aspekcie postępowania przed i powypadkowego”.

- Pomorskim Stowarzyszeniem Przewoźników Drogowych,

- Okręgową Izbą Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku,

- Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa;

Stała współpraca z Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa i jej przewodniczącym Panem Ryszardem Trykosko, który jest jednocześnie Prezesem Spółki „Bieg 2012” budującej stadion piłkarski w Gdańsku (na ME 2012 w piłce nożnej). Dzięki dobrej współpracy z POIIB i jej Prezesem możliwa jest stała współpraca w dziedzinie bhp na placu budowy stadionu, np. stałe uczestnictwo Inspektora pracy w cotygodniowych naradach kierownictwa budowy.

3. Organa nadzoru i kontroli

Państwowa Inspekcja Sanitarna

W roku 2009 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 2009 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole na wniosek Państwowej Inspekcji Sanitarnej. W 20 przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. Współdziałanie z Państwową Inspekcją Sanitarną miało miejsce także przy realizacji takich zagadnień z programu działania PIP, jak:

- opiniowanie odstępstw od przepisów dotyczących lokalizacji pomieszczeń pracy poniżej poziomu terenu oraz oświetlenia pomieszczeń stałej pracy wyłącznie światłem elektrycznym ,
- kontrole związane z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych.

Skuteczna i efektywna realizacja zawartych porozumień w sprawie zasad współdziałania PIP i PIS wskazuje na celowość dalszej współpracy.

Główny Urząd Nadzoru Budowlanego

W roku 2009 inspektorzy pracy z OIP w Gdańsku aktywnie współpracowali z organami Państwowego Nadzoru Budowlanego.

Zakres współpracy, w ramach porozumienia z 24.10.1995r. pomiędzy Głównym Inspektorem Nadzoru Budowlanego a Głównym Inspektorem Pracy, obejmował przede wszystkim przedsięwzięcia mające na celu ochronę życia i zdrowia pracowników przed zagrożeniami budowlanymi występującymi w procesie budowy, utrzymania i rozbiórki obiektów budowlanych oraz ich użytkowania bez wymaganych zezwoleń.

W roku 2009 przeprowadzono 2 kontrole wspólne z nadzorem budowlanym. Wielokrotnie inspektorzy informowali organy nadzoru budowlanego o nieprawidłowościach stwierdzonych podczas kontroli (172 pisma).

Można stwierdzić, że współpraca z organami nadzoru budowlanego w roku 2009 układała się zadowolająco, choć wydaje się, że ogrom zadań sprawia, iż przedstawiciele tych organów często nie są w stanie w odpowiednim czasie zareagować na nieprawidłowości wskazywane przez inspektorów pracy.

Państwowa Straż Pożarna

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 2009 roku przeprowadzili 1 kontrolę wspólną ze Strażą Pożarną oraz 6 razy powiadamiali ten organ o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań.

Ponadto Kierownictwo OIP utrzymywało robocze kontakty z Komendantem Wojewódzkim PSP w Gdańsku.

Urząd Dozoru Technicznego

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z 8 stycznia 1993 r. zawarte między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego.

Realizacja ww. porozumienia w 2009 r. polegała na:

- informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji;
- częstym korzystaniu z opinii inspektorów dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddózorowych.

W 2009r. przeprowadzono 1 kontrolę wspólną i 1 na wniosek UDT oraz w 39 przypadkach przekazano do UDT informacje o wynikach kontroli inspektorów pracy. Pisma dotyczyły głównie zagadnień użytkowania przez pracodawców urządzeń technicznych bez decyzji o dopuszczeniu ich do eksploatacji.

Inspekcja Transportu Drogowego

W związku z przystąpieniem Państwowej Inspekcji Pracy do „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2009 – 2010”, Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku podjął ścisłą współpracę z Wojewódzkim Inspektoratem Transportu Drogowego w Gdańsku. W szczególności inspektorzy pracy, wyznaczeni do realizacji specjalistycznych kontroli w transporcie drogowym, na początku 2009r. zostali przeszkoleni przez inspektorów transportu drogowego w siedzibie WITD w Gdańsku, w ramach dwudniowego szkolenia, połączonego z warsztatami w zakresie analizy wykresówek tachografu analogowego i wydruków z tachografu cyfrowego oraz obsługi oprogramowania do analizy plików z danymi pobranymi z kart kierowców.

Ponadto w WITD w Gdańsku odbyła się narada robocza z udziałem inspektorów pracy realizujących Krajową Strategię Kontroli. Powodem spotkania było w szczególności zaznajomienie się przez inspektorów pracy z wypracowanymi przez inspektorów ITD procedurami wszczynania postępowania administracyjnego celem nałożenia kary decyzją administracyjną oraz uzgodnienia postępowania kontrolnego, w tym bieżącej wymiany informacji pomiędzy organami, na temat przedsiębiorstw transportowych, w których realizowane będą specjalistyczne kontrole.

Inspekcja Ochrony Środowiska

W 2009r. przeprowadzone zostały dwie kontrole na wniosek IOŚ oraz w 4 przypadkach inspektorzy pracy przekazali do IOŚ informacje o stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeniach dla środowiska naturalnego.

W 2009r. WIOŚ na wniosek Z-cy Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru przekazał do PIP wykaz zakładów dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Policja i Prokuratura

Na bazie zapisów porozumienia w sprawie zasad współdziałania organów Okręgowego Inspektoratu Pracy i jednostek Policji podpisanego w dniu 14.05.2001r., inspektorzy pracy z OIP Gdańsk systematycznie współpracowali z właściwymi Komendantami KRP. W 2009r. inspektorzy pracy przeprowadzili 6 kontroli wspólnie oraz 17 kontroli na wniosek policji. 47 razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji w większości dotyczyły tematyki związanej z legalnością zatrudnienia.

Współdziałanie z organami Prokuratury zostało opisane w rozdziale IV. 7.

Morski Oddział Straży Granicznej

Podstawą do współpracy z Morskim Oddziałem Straży Granicznej było podpisane w dniu 5 grudnia 2008r. porozumienie w sprawie współpracy Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy na terenie województwa pomorskiego.

Zakres współdziałania obejmował w szczególności:

- organizowanie i przeprowadzanie kontroli legalności zatrudnienia i pobytu cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego,
- przekazywanie informacji dotyczących m.in. cudzoziemców zatrudnionych niezgodnie z przepisami,
- prowadzenie wspólnych szkoleń doskonalących.

4. Inne instytucje i organizacje

- Okręgowy Inspektorat Pracy od kilku lat prowadzi współpracę z **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych**. W ramach tej współpracy organizowane są spotkania robocze kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Dyrektorem Oddziału ZUS p. Renatą Ziółkowską. W 2009 roku wystosowano do ZUS 10 wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, co dotyczyło pracodawców rażąco naruszających przepisy bhp. Na podstawie wniosków od inspektorów pracy – ZUS wydał 10 decyzji o podwyższeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe (od 1 decyzji wniesiono odwołanie do sądu). Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał ścisłą współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej, która zaowocowała aktywnym udziałem pracowników Oddziału ZUS w Gdańsku oraz Inspektoratu ZUS w Gdyni programie prewencyjnym PIP pt.: „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy”.
- Na podkreślenie zasługuje też współpraca Okręgu Gdańskiego PIP z **Urzędem Statystycznym** w Gdańsku. Urząd ten co kwartał przekazuje nam informacje statystyczne o wypadkach przy pracy oraz co roku – informacje liczbowe o podmiotach gospodarczych działających na terenie województwa pomorskiego w poszczególnych sekcjach PKD.
- Wzorowo układa się współpraca z **Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy** w Gdańsku. Obie strony szybko reagują na zgłaszane nieprawidłowości i informują się o podjętych działaniach. Obie instytucje angażują się także we wspólnie prowadzone akcje informacyjno – prewencyjne.
- W roku 2009 Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził ścisłą współpracę z **Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku**. Efektem tej współpracy były m.in. spotkania kierownictwa obu urzędów.
- Na zaproszenie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku, Jego Ekscelencja **Ksiądz Arcybiskup Tadeusz Gocłowski** w dniu 17.12.2009r. wziął udział w spotkaniu opłatkowym dla pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, podczas którego wygłosił okolicznościowe słowo.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w powyższym zakresie w roku 2009 opierała się na zadaniach wynikających z członkostwa Polski w UE i organizacji międzynarodowych zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Współpraca PIP polegała na udzielaniu informacji urzędom państw członkowskich Unii Europejskiej, odpowiedzialnym za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na ich terytorium, na określony czas.

W czerwcu 2009 r. w ramach współpracy gościliśmy delegację norweskiej inspekcji pracy (Arbeidstilsynet). W skład delegacji norweskiej wchodziła grupa przedstawicieli z poszczególnych regionów (okręgów) norweskiej inspekcji pracy, uczestniczący w projekcie NP1011, dotyczącym przeciwdziałania „dumpingowi socjalnemu”. Wizyta delegacji norweskiej w Gdańsku była dobrze wykorzystaną okazją do wymiany poglądów na temat działalności kontrolnej i doświadczeń związanych ze specyfiką nadzoru nad warunkami pracy w zakładach pracy obu krajów.

Udział w międzynarodowych konferencjach, seminariach

Inspektorzy pracy OIP w Gdańsku aktywnie uczestniczyli w problemach gospodarki morskiej, biorąc udział (jako prelegenci) w ważnych przedsięwzięciach, np.

- w XIII międzynarodowej konferencji naukowo – technicznej „Bezpieczeństwo Morskie i Ochrona Naturalnego Środowiska Morskiego - VIII Forum Morskie” w Kołobrzegu,
- w seminarium zorganizowanym przez holenderskie Ministerstwo Spraw Socjalnych i Zatrudnienia w dniach 22-23.10.2009r. w Hadze, zatytułowane: „Kontenery poddawane gazowaniu”.

XI. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA

Działalność na rzecz podniesienia jakości i skuteczności procesu nadzorczo – kontrolnego

Podejmowane przedsięwzięcia organizacyjne miały za zadanie doskonalenie przez inspektorów pracy ich warsztatu pracy oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Aktualny stan praworządności w stosunkach pracy wymaga od inspektorów pracy coraz bardziej konsekwentnego stosowania środków prawnych, powodujących usunięcie stwierdzonych naruszeń prawa.

Działania OIP dotyczyły również prawidłowości doboru zakładów do kontroli. Kryteria doboru zakładów do kontroli określane są corocznie w harmonogramie działań OIP Gdańsk, opartym o założenia ogólnopolskie, z uwzględnieniem specyfiki terenowej (np. temat własny OIP: „*Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich*”).

W 2009 r. inspektorzy pracy oraz pracownicy merytoryczni Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w cyklicznych **szkoleniach** organizowanych przez kierownictwo OIP, na których pogłębiali swoją wiedzę z zakresu prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia.

Szkoleniami wewnętrznymi objęto w 2009r. 95,6% pracowników.

Między innymi zorganizowano w OIP dwa szkolenia, w zakresie doskonalenia warsztatu inspektorskiego, którymi objęto wszystkich młodszych inspektorów pracy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zorganizowano również dwa szkolenia dla inspektorów pracy z pozostałych okręgów w Polsce:

- szkolenie nt. bhp w transporcie morskim i śródlądowym,
- szkolenie nt. działań profilaktyczno-kontrolnych na rok 2009 w obszarze zakładów charakteryzujących się występowaniem zwiększonych i dużych zagrożeń powstania poważnej awarii przemysłowej, ze szczególnym uwzględnieniem obiektów należących do rafinerii Grupy Lotos S.A.

Zawodowe umiejętności inspektorów pracy i innych pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, rozwijane były także przez ich udział w szkoleniach organizowanych przez Główny Inspektorat Pracy oraz Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy OIP Gdańsk na bieżąco współpracowało z inspektorami pracy, dokonując w wytypowanych do kontroli zakładach pracy oceny narażenia zawodowego na czynniki szkodliwe na stanowiskach pracy.

Inspektorzy pracy brali udział w wielu **seminariach, konferencjach i sympozjach** między innymi w:

- Konferencji pt. „*Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości*” w Poznaniu;
- Konferencji pt. „*Bezpieczeństwo Morskie i Ochrona Naturalnego Środowiska Morskiego – VIII Forum Morskie*” w Kołobrzegu;
- Seminarium pt. „*Kontenery poddawane gazowaniu*” w Hadze.

W ramach działalności bieżącej, w OIP Gdańsk wydawano okresowe **informacje prawne i techniczne** oraz gromadzono Polskie Normy i orzecznictwo Sądu Najwyższego.

XII. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY

W dokonanej w 2009 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku ocenie funkcjonowania regulacji prawnych w zakresie ochrony pracy, na bazie uwag i spostrzeżeń inspektorów pracy poczynionych w trakcie przeprowadzanych kontroli, zwrócono uwagę na to, iż aktualnymi pozostają uwagi z roku 2008.

Ponadto wątpliwości nasuwają się w odniesieniu do ocenianych w 2009r. nw. aktów prawnych :

- **Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035)**

Regulacje zawarte w tej ustawie obowiązywać będą jedynie do dnia 31 grudnia 2011r., a ich stosowanie okazuje się w praktyce niejednoznaczne.

Najwięcej wątpliwości budzi zawieszenie stosowania art. 25¹ Kodeksu pracy, który dotyczy wszystkich przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1075 ze zm.). Ustawa zawiesiła stosowanie tego przepisu w okresie jej obowiązywania, tj. od dnia 22 sierpnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. Oznacza to, iż obecnie pracodawcy mogą zawierać z pracownikami nielimitowaną liczbę umów na czas określony, bez ryzyka, że angaż przekształci się w umowę na czas określony. Jedynym ograniczeniem w kwestii zawierania umów na czas określony na gruncie ustawy jest art. 13 ust 1. Przepis ten stanowi, że "okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy". Ustawodawca w pakiecie antykryzysowym nie wskazał jednak od kiedy, w przypadku umów terminowych trwających w dniu wejścia w życie pakietu, należy ów 24-miesięczny termin liczyć. Nie wiadomo zatem, czy umowy zawarte przed wejściem w życie ustawy powinny kończyć się po 24 miesiącach.

Analizując powyższe rozwiązanie prawne należy zwrócić uwagę na fakt, że ustawa antykryzysowa nie wskazuje żadnych sankcji dla pracodawcy za naruszenie 24-miesięcznego limitu, ani też żaden jej przepis nie wprowadza zasady, że zawarcie kolejnej umowy terminowej po upływie 24 miesięcy zatrudnienia na czas określony powoduje jej automatyczne przekształcenie na czas nieokreślony.

Nie mniej problemów niesie interpretacja przepisów w/w ustawy dotyczących elastycznych rozwiązań z zakresu czasu pracy. Procedura wprowadzenia wielu z nich opiera się – w przypadku pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe – na współdziałaniu z przedstawicielami pracowników. Ustawodawca milczy jednak na temat zasad wyboru takich przedstawicieli, ich liczby czy trybu działania. Dodatkowe wątpliwości pojawiają się u pracodawców, u których wyłonione zostały rady pracowników, a mianowicie czy musi on dodatkowo zapewnić wybór przedstawicieli, według ww. ustawy czy może wystarczającym jest współdziałanie z radą?

Oceniając całościowo praktyczne stosowanie ww. ustawy należy zwrócić uwagę na marginalne korzystanie przez pracodawców z przepisów dających im możliwość przyznania, wypłaty i zwrotu świadczeń finansowych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń

Pracowniczych oraz dofinansowania kosztów szkoleń i studiów podyplomowych, jak również wypłaty stypendiów dla pracowników. Wynika to głównie z dużych wymagań formalnych nałożonych na pracodawców przepisami tej ustawy, umożliwiającymi im uzyskanie statusu przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, a także z obawy przed ewentualnym obowiązkiem zwrotu otrzymanych świadczeń, czy też wymogiem wcześniejszego zaangażowania własnych środków.

W większym stopniu pracodawcy korzystają z możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego, ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy, obniżenia wymiaru czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnieniu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony. Te regulacje prawne, a w szczególności możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy należy ocenić pozytywnie w ich bieżącym stosowaniu.

- **Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89, ze zm.) – art. 59a i 67b**

W art. 59a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej wskazano, iż w przypadku wzrostu kwoty zobowiązania Narodowego Funduszu Zdrowia, o której mowa w art. 136 pkt 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, wobec samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, w stosunku do kwoty wynikającej z poprzedniej umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej dotyczącej tego samego rodzaju lub zakresu świadczeń opieki zdrowotnej, kierownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej jest obowiązany do przeznaczenia nie mniej niż 40 % kwoty, o którą wzrosło zobowiązanie, na wzrost wynagrodzeń osób zatrudnionych w tym zakładzie.

Przy ocenie jakiej musi dokonać inspektor pracy, aby wypełnić zadania wskazane w art. 67b ww. ustawy problemem może być to, że musi on porównywać umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej dotyczące tego samego rodzaju lub zakresu świadczeń opieki zdrowotnej, co sprowadza się do konieczności posiadania specjalistycznej wiedzy, którą do tej pory wykazywał się NFZ..

W związku z tym w czasie kontroli inspektor pracy musi bazować na zestawieniach umów z NFZ i sporządzonych na jego żądanie przez zakład opieki zdrowotnej, rozliczonych z NFZ ze wskazaniem rodzaju lub zakresu świadczeń opieki zdrowotnej oraz kwot przeznaczonych w ramach tej umowy. Może oczywiście w razie wątpliwości zwrócić się z zapytaniem do NFZ, co jednak wydłuża czas trwania kontroli, gdyż w przypadku ustalenia, że nastąpił wzrost kwoty zobowiązania, inspektor pracy powinien dokonać kolejnej oceny, wykonywanie obowiązku, o którym mowa w art. 59a ust. 1 i w jakim trybie.

W przypadku naruszenia przez kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej wykonania obowiązku, o którym mowa w art. 59a: 1) podmiot, który utworzył zakład, może rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę albo rozwiązać umowę cywilnoprawną, albo odwołać tego kierownika; 2) Państwowa Inspekcja Pracy wydaje, na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, nakaz usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym w nakazie terminie.

Przepis ten wskazuje na działania, jakie ma podjąć inspektor pracy, tj. wydać nakaz usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym w nakazie terminie, choć rozwiązanie to nie znajduje umocowania w ustawie o PIP. Jednym środkiem prawnym, jaki wydaje się tu możliwym do zastosowania przez inspektora pracy może być wniosek w wystąpieniu.

- **Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007r. Nr 155, poz. 1095, ze zm.) – w zakresie dotyczącym kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy**

Stosowanie ustawy z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej w działalności kontrolnej PIP budzi duże wątpliwości i kontrowersje oraz utrudnia podjęcie i prowadzenie czynności kontrolnych. Wynika to zarówno z faktu nieuwzględnienia w przedmiotowej ustawie specyfiki postępowania kontrolnego prowadzonego przez inspektorów pracy, jak również nieskorelowania zapisów omawianej ustawy z regulacjami wynikającymi z ustawy o PIP.

Okres obowiązywania ustawy pozwala stwierdzić, iż prowadzenie czynności kontrolnych z zachowaniem rygorów przez nią nakładanych nie powoduje utrudnień uniemożliwiających przeprowadzenie kontroli wyłącznie w podmiotach dopełniających wymogów rejestracyjnych wynikających z odpowiednich przepisów oraz niemających na celu omijania przepisów i utrudniania czynności kontrolnych z powoływaniem się na przepisy ustawy.

Niestety zapisy ustawy chronią pośrednio interesy podmiotów nierzetelnych, naruszających przepisy prawa pracy przez fakt ograniczeń dla przeprowadzenia kontroli, poprzez stosowanie zawiadomienia o kontroli oraz limitowaniu dni czynności kontrolnych, co powoduje, że skuteczne ich egzekwowanie staje się utrudnione. W takich przypadkach inspektorzy pracy chcąc być skutecznymi, zmuszeni są do podejmowania czynności kontrolnych poprzez ich uzasadnianie przeciwdziałaniem popełnieniu przestępstwa lub wykroczenia, bądź bezpośrednim zagrożeniem życia lub zdrowia.

W tym zakresie pojawił się obecnie prezydencki projekt nowelizacji w/w ustawy, który ułatwi przeprowadzanie niezapowiedzianych kontroli w firmach.

XIII. PODSUMOWANIE

Przestrzeganie prawa pracy w województwie pomorskim

W województwie pomorskim funkcjonuje 210 tysięcy podmiotów, w których pracuje ponad 800 tysięcy osób. Największą grupę, bo aż 24% stanowią zakłady zajmujące się handlem i usługami naprawczymi. W dalszej kolejności można wymienić zakłady związane z budownictwem, z przetwórstwem przemysłowym, w tym zakłady skupione wokół gospodarki morskiej.

Bezpieczeństwo pracy jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych występujących w przedsiębiorstwach, efektywności służb nadzoru funkcjonującego w tych przedsiębiorstwach oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Do zagrożeń zawodowych dominujących na naszym terenie można zaliczyć przede wszystkim zagrożenia upadkiem osób z wysokości. Poszkodowani wskutek tego zagrożenia to ponad 10% wszystkich poszkodowanych. Inne zagrożenia dotyczą np.: uderzenia poszkodowanego przez spadający z góry element bądź przedmiot, utraty kontroli nad maszyną, obsługi pojazdów i innych środków transportu, hałasu, czynników chemicznych, w tym rakotwórczych i mutagennych.

Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przemysłowych, w budownictwie oraz w zakładach transportowych.

Zagrożenia występujące przy pracach na wysokości w szczególności związane są z eksploatacją rusztowań. Problem ten nie dotyczy tylko zakładów budowlanych, ale także tych, gdzie takie prace się wykonuje.

Jednym z kryteriów oceny stanu bezpieczeństwa pracy mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Odnosnie **wypadków przy pracy** /wg danych Urzędu Statystycznego/ w 2009r. w województwie pomorskim nastąpił spadek liczby poszkodowanych w wypadkach o 16%. Dominują tu zakłady sekcji budownictwa, przetwórstwa przemysłowego, gospodarki morskiej oraz transportu. Poszkodowanych zostało łącznie 5430 osób. Odnotowano jednak wzrost liczby wypadków śmiertelnych.

W ilości rejestrowanych (86 w 2009r.) **chorób zawodowych** obserwowana jest tendencja spadkowa (spadek o 19%). Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było: uszkodzeń słuchu, chorób narządu głosu, chorób zakaźnych i pasożytniczych. Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych np. w przetwórstwie przemysłowym, edukacji, ochronie zdrowia i rolnictwie.

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 wykonuje obecnie 100 osób.

Znacząca liczba pracodawców w województwie pomorskim respektuje wymagania, stawiane im przez przepisy prawa pracy.

Jednak w szeregu przedsiębiorstwach i innych podmiotach, skontrolowanych w 2009 roku, stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa, wskutek czego inspektorzy pracy w tym okresie po przeprowadzeniu **5011 kontroli** wydali m.in.:

- 20194 decyzje nakazowe, w tym 509 decyzji płatniczych, 443 decyzje wstrzymania prac, 305 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 3549 wystąpień, zawierających 21381 wniosków,
- 1265 mandatów, 517 środków wychowawczych i 284 wnioski do sądu o ukaranie.

W 98 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi przede wszystkim działania kontrolne. Działania te wzbogacane są wszelkiego rodzaju formami **prewencji i promocji**. Przykładem może być nasza wieloletnia działalność prewencyjna na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie /konkurs „Bezpieczna budowa”/, w małych zakładach – program „Dyplom PIP” oraz adresowany do wszystkich pracodawców konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Sporo działań prewencyjnych adresujemy także do dzieci i młodzieży szkolnej, harcerzy, nauczycieli oraz rolników indywidualnych.

Obecnie ogromnym wyzwaniem dla pracodawców w Polsce oraz dla PIP jest zadanie, związane z ograniczeniem do 2012 r. liczby wypadków przy pracy o 25%.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest **współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, radia i telewizji**. W 2009 r. problematyka związana z przestrzeganiem przepisów prawa pracy i bhp pojawiła się w 51 artykułach, z których połowa zawierała informację o działaniach podejmowanych w tym zakresie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, zarówno dotyczących prowadzonych kontroli ale również działań prewencyjnych. W 10 artykułach wypowiedzieliśmy się 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 4 programach lokalnej TVP i w 6 audycjach w Radiu Gdańsk.

W ramach promocji naszych działań w 2009 r. w OIP w Gdańsku zorganizowano 2 konferencje prasowe 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 1678 decyzji dotyczących przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- nie dokonują oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. W tej materii inspektorzy wydali 1152 decyzje.
- nie przeprowadzają profilaktycznych badań lekarskich. Tej materii dotyczyło 879 decyzji nakazowych inspektorów pracy.

Obserwacje pomorskich 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 2009r. **2068 skarg pracowniczych** /w 2008r. 1906/, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów pracy kwoty ponad **3,6 mln zł**, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne i zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2008r. – ponad 7,6 mln zł/,
- działania inspektorów pracy /poprzez wystąpienia inspektorów pracy i pozwy do sądu/ spowodowały, że **1679** osób zatrudnionych dotychczas na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub bez umowy uzyskało status pracownika,
- a 128 pracowników, na wniosek inspektora pracy, otrzymało świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.
- Udzielenie **129.268 porad** prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych, w zakresie profilaktyki i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości / w 2008r. – 117.883/,

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła do **poprawy stanu bhp**, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- wyeliminowanie zagrożeń w stosunku do 832 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych, poprzez skierowanie ich do innych prac /w 2008r. – odnośnie 867 pracowników/;
- wyeliminowanie bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia 2362 pracowników, w stosunku do których inspektorzy pracy wstrzymali nakazami wykonywanie prac lub eksploatację maszyn /w 2008r. - odnośnie 2707 pracowników/,
- poprawie warunków pracy ok. 160 tys. pracownikom w drodze innych nakazów ,
- uregulowanie decyzjami i wnioskami sprawy oceny ryzyka zawodowego 16 tysięcy pracowników /w 2008r. – 22 tysięcy pracowników /,
- wyeliminowanie w 2009r. nieprawidłowości dotyczących nowo budowanych obiektów. Inspektorzy pracy wnieśli 14 /w 2008r. - 22/ sprzeciwów oraz 201 /w 2008r.- 147/ uwag odnośnie przekazania do eksploatacji **nowo wybudowanych zakładów pracy lub ich części**. Przewidywane efekty po wprowadzeniu zmian w obiektach, na skutek wniesienia uwag lub sprzeciwów to m.in.: poprawa stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy, zapewnienie w pomieszczeniach pracy właściwej wentylacji, ogrzewania i oświetlenia, poprawa stanu urządzeń i instalacji elektroenergetycznych

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2009r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli **100** 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 2009r. 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, Oddziału ZUS w Gdańsku, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy oraz Morskiego Oddziału Straży Granicznej, a ponadto z organizacjami pracodawców i strukturami związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce **1475** razy, między innymi przy realizacji takich zagadnień z programu działania PIP, jak np.:

- opiniowanie odstępstw od przepisów dotyczących lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu terenu oraz oświetlenia ww. pomieszczeń pracy wyłącznie oświetleniem elektrycznym,
- bezpieczeństwo pracy w budownictwie,
- analizowanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- kontrole agencji zatrudnienia,
- kontrole dot. legalności zatrudnienia,
- kontrola sporządzania przez pracodawców karty ZUS IWA /tu: współpraca z ZUS/.

Podsumowanie i wnioski

Główne problemy, które dotyczą warunków pracy pracowników zatrudnionych w województwie pomorskim, najbardziej widoczne są w tematach udzielanych porad oraz w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Od lat zakres pytań oraz skarg jest podobny (stosunek pracy, legalność zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę, czas pracy, urlopy, uprawnienia związane z rodzicielstwem oraz uprawnienia młodocianych). Podobne są również ich liczby.

W zakresie wynagrodzeń, największym problemem zgłaszanym przez pracowników jest brak wypłat lub nieterminowość w wypłatach wynagrodzeń. Często wynagrodzenia wypłacane są zaliczkowo lub w zaniżonej wysokości.

Nadal jednym z najczęściej pojawiających się problemów jest wykonywanie pracy bez pisemnej umowy, a co za tym idzie bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

W dalszym ciągu najwięcej wątpliwości zarówno pracodawców, jak i pracowników budzą prawne możliwości rozwiązywania umów o pracę.

Niemalý procent pytań i skarg dotyczy czasu pracy: jego rozliczania, pracy w nadgodzinach i zasad jej rekompensowania.

Problemy z zakresu bhp to zaledwie 15% ogółu zadawanych pytań.

Niezmiennie od kilku lat, skargi najczęściej są składane przez byłych pracowników. Liczba pracowników składających skargi i pozostających w zatrudnieniu stanowi jedynie 25% wszystkich skarżących. W dalszym ciągu do naszego Urzędu napływają skargi anonimowe, które w 2009r. stanowiły ponad 7% ogółu skarg. Częstym uzasadnieniem w treści skarg anonimowych jest obawa przed utratą zatrudnienia oraz ewentualnym szykanowaniem ze strony pracodawcy. Zakres przedmiotowy tych skarg najczęściej dotyczy zaległości

w wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz łamania przepisów o czasie pracy i niezapewnianie przez pracodawcę odpowiednich bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości najczęściej wynikają z celowego postępowania pracodawcy, niekiedy wynikają one również z nieznajomości, niezrozumienia i niechęci zaznajomienia się z obowiązującymi, często skomplikowanymi przepisami. Do powyższego w dużej mierze przyczynia się również zła sytuacja finansowa poszczególnych przedsiębiorstw i koszty, jakie pociąga za sobą zatrudnianie pracowników.

ZAŁĄCZNIKI

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2009r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

– Tabele nr: 3a, b, c, 4a, b, c.

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 roku
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Tabela 3a

Wyszczególnienie	LICZBA												
	kontroli	ogółem ¹			w tym:			skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpieniach
		wstrzymania prac	wstrzymania prac	ogółem ¹	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych						
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11				
OGÓŁEM, w tym:	5011	20194	443	305	509	14	3	3549	21381				
1. Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	68	249	3	4	4	0	0	55	351				
2. Rybołówstwo i rybactwo	13	37	0	0	0	0	0	7	29				
3. Górnictwo i kopalnictwo	5	2	0	0	0	0	0	4	17				
4. Przetwórstwo przemysłowe	1067	5710	99	66	145	5	3	775	4380				
5. Wytwarzanie i zaopatrywanie*	31	59	6	2	0	0	0	26	136				
6. Budownictwo	990	4294	280	194	126	0	0	614	3453				
7. Handel i naprawy*	1117	4842	29	22	81	2	0	854	5167				
8. Hotele i restauracje	285	940	7	0	29	1	0	204	1598				
9. Transport, gospodarka*	312	870	4	9	51	0	0	246	1829				
10. Pośrednictwo finansowe	73	111	0	0	2	0	0	54	266				
11. Obsługa nieruchomości i firm*	392	1005	10	4	50	2	0	249	1407				
12. Administracja publiczna*	126	249	0	0	1	4	0	59	289				
13. Edukacja	198	700	1	3	12	0	0	169	916				
14. Ochrona zdrowia*	117	365	1	0	4	0	0	73	473				
15. Pozostała działalność usługowa*	209	758	3	1	4	0	0	159	1060				
16. Gospodarstwa domowe*	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
17. Organizacje eksterytorialne*	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
18. Działalność nieokreślona	8	3	0	0	0	0	0	1	10				

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.

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 2009 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie	L I C Z B A										
	kontrole	ogółem ¹	decyzji			skierowania pracowników do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpieniach
			wstrzymania prac	w tym:	w tym:						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	5011	20194	443	305	509	14	3	3549	21381		
1. 1 - 9	2381	9355	262	176	218	6	3	1618	10010		
2. 10 - 49	1539	6537	110	87	232	5	0	1125	6823		
3. 50 - 249	750	3203	54	34	49	2	0	542	2986		
4. 250 i powyżej	341	1099	17	8	10	1	0	264	1562		

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 2009 roku
(wg form własności)

Wyszczególnienie	L I C Z B A										wniosków w wystąpieniach			
	kontroli	ogółem ¹	decyzji			wstrzymania prac	w tym:		skierowania pracownik. do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych		sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³
			5	6	7									
1	3	4									8	9	10	11
2														
OGÓŁEM, w tym:	5011	20194	443	305	509	14	3	3549	21381					
1. Sektor publiczny ¹	545	1752	3	3	15	4	0	397	2229					
ogółem, w tym własność:														
1. państwowa	201	518	2	0	7	1	0	134	928					
2. samorządowa	328	1186	1	3	8	3	0	253	1279					
3. mieszana	16	48	0	0	0	0	0	10	22					
2. Sektor prywatny ²	4456	18438	440	302	494	10	3	3150	19140					
ogółem, w tym własność:														
1. prywatna krajowa	4000	16723	408	283	425	9	3	2838	17182					
2. prywatna zagraniczna	208	811	15	11	4	0	0	142	959					
3. prywatna mieszana	248	904	17	8	65	1	0	170	999					
3. Sektor mieszany zrównoważony ³														
4. Nieokreślona własność	10	4	0	0	0	0	0	2	12					

Objaśnienia dot. kolumny 2:

^{1/} sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwa, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{2/} sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{3/} sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7. ustawy o PIP;

2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5. ustawy o PIP;

3. liczba wysłaniek 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 2009 roku
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Tabela 4a

Wyszczególnienie	L I C Z B A									
	ogółem	ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach	
		objętych mandatami	zawartych we wnieskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	natożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
2	3	4	5	6	7	8	9	10		
OGÓŁEM, w tym:	5486	3462	1267	757	1265	284	517	98		
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	94	40	38	16	15	7	7	1		
Rybołówstwo i rybactwo	6	6	0	0	3	0	0	0		
Górnictwo i kopalnictwo	3	2	0	1	1	0	1	0		
Przetwórstwo przemysłowe	1086	702	253	131	287	62	97	19		
Wytwarzanie i zaopatrywanie*	21	17	0	4	7	0	4	2		
Budownictwo	1448	1046	284	118	361	62	81	22		
Handel i naprawy*	1176	723	267	186	256	68	126	22		
Hotele i restauracje	446	214	165	67	82	28	37	5		
Transport, gospodarka*	423	294	67	62	94	17	46	11		
Pośrednictwo finansowe	44	18	8	18	9	3	8	2		
Obsługa nieruchomości i firm*	331	199	87	45	81	18	35	10		
Administracja publiczna*	23	6	6	11	2	1	9	0		
Edukacja	79	47	1	31	19	1	22	0		
Ochrona zdrowia*	60	34	7	19	10	3	12	0		
Pozostała działalność usługowa*	236	114	74	48	38	13	32	4		
Gospodarstwa domowe*	0	0	0	0	0	0	0	0		
Organizacje eksterytorialne*	0	0	0	0	0	0	0	0		
Działalność nieokreślona	10	0	10	0	0	1	0	0		

Objaśnienia do kolumny 2:

- Ad.5. Wywarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
- Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz aut. 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 PłP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych					
		ogółem	w tym:			należonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		5486	3462	1267	757	1265	284	517	98		
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:											
1.	1 - 9	3154	1858	903	393	650	188	258	56		
2.	10 - 49	1550	1030	284	236	376	70	155	20		
3.	50 - 249	498	353	61	84	149	16	66	11		
4.	250 i powyżej	284	221	19	44	90	10	38	11		

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

