



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

**SPRAWOZDANIE
Z DZIAŁALNOŚCI OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU
PRACY W GDAŃSKU W 2012 ROKU**

Gdańsk 2013

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	1
II.	OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH	3
III.	STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBYCH ZAWODOWYCH	4
IV.	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA - INFORMACJE OGÓLNE	10
1.	Informacje o kontrolach inspektorów pracy	10
2.	Decyzje administracyjne inspektorów pracy	13
3.	Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP	14
4.	Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy	15
5.	Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia	16
6.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową	17
7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca PIP z prokuraturą	18
8.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	20
9.	Skargi i wnioski	21
10.	Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej	22
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	23
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2012 r. przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku	23
2.	Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenia wypadkowe	30
3.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach	31
4.	Przestrzeganie przepisów dotyczących bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad	37
5.	Kontrola i nadzór nad inwestycjami związanymi z UEFA EURO 2012	38
6.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)	40
7.	Wzmocniony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	41
8.	Ocena ryzyka zawodowego	41
9.	Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 50 osób), w których wystąpiły wypadki przy pracy	44
10.	Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych	46
11.	Profilaktyczne badania lekarskie	47
12.	Szkolenie w dziedzinie bhp	49
13.	Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy	50
14.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełno- sprawnych	52
15.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	56
16.	Kontrole zakładów, w których w miejscu pracy może wystąpić atmosfera wybuchowa	58
17.	Kontrole dotyczące problematyki REACH	61
18.	Kontrole dotyczące problematyki CLP	65

19.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	67
20.	Kontrole dotyczących przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO	69
21.	Kontrole przestrzegania przepisów bhp w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi (transport, unieszkodliwianie) z uwzględnieniem narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych	70
22.	Kontrole prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna	74
23.	Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się wytwarzaniem energii elektrycznej w elektrowniach wodnych	76
24.	Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych	79
25.	Nadzór rynku	82
26.	Realizacja krótkich kontroli	88
27.	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających	91
28.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich	92
29.	Odbiory statków	94
30.	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich	95
VI.	OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	97
1.	Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniach	97
2.	Przestrzeganie przepisów o czasie pracy	104
3.	Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych	121
4.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych	123
5.	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem	126
6.	Podmioty lecznicze – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy	127
7.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego	129
VII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	133
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	133
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	139
3.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	144
4.	Realizowanie zadań instytucji łącznikowej	148
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	153
1.	Informacje ogólne	153
2.	Porady prawne i techniczne	155
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy	155
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych	159
5.	Kontrole z inicjatywy związków zawodowych	159
6.	Spory zbiorowe pracy	160
7.	Spółeczna inspekcja pracy	161
8.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	162
9.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	163
10.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	163

IX.	WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	166
1.	Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP	166
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego	167
3.	Organa nadzoru i kontroli	168
4.	Inne instytucje i organizacje.....	172
X.	WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	175
XI.	DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	176
XII.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY	178
XIII.	PODSUMOWANIE	186

ZAŁĄCZNIKI :

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – Załączniki nr: 1a, b, c, 2a, b, c.

I. WPROWADZENIE

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy.

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 2012 roku Państwowa Inspekcja Pracy funkcjonowała w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2012 r. poz. 404 z późn. zm.) oraz Statut, stanowiący załącznik do Zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. 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.pip.gov.pl

www.gdansk.oip.pl

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2012 roku działało łącznie 8 zespołów inspektorów pracy, z których 2 zespoły inspektorów pracy funkcjonowały w siedzibie Okręgu, natomiast 6 zespołów zgrupowanych było w 5 oddziałach:

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

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

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zatrudnionych było, według stanu na 31 grudnia 2012 r., 178 pracowników, z czego 112 wykonywało lub nadzorowało czynności kontrolne.

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

Program Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 rok został opracowany na podstawie wnikliwej analizy dotychczasowej działalności Urzędu, a także z uwzględnieniem zaleceń Rady

Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych. Podobnie jak w latach ubiegłych, wzięto również pod uwagę propozycje zgłoszone przez związki zawodowe i organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organa nadzoru i kontroli warunków pracy oraz inne instytucje zajmujące się problematyką ochrony pracy, w tym placówki naukowo-badawcze. Wśród celów strategicznych Programu uwzględniono ponadto wskazania wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012, służące tworzeniu bezpieczniejszych miejsc pracy.

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

Przyjęto też, że zasadnicze cele działań prewencyjno – kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy to poprawa stanu bezpieczeństwa pracy, wyrażająca się w szczególności zmniejszeniem wskaźnika wypadków przy pracy, a także poprawa stanu praworządności w stosunkach pracy.

Zgodnie z programem działalność prewencyjna, w tym dotycząca promocji ochrony pracy, rozwijana była także na szczeblu lokalnym, tj. na terenie powiatów i gmin województwa pomorskiego.

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2012 rok zostały zrealizowane.

II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 265.033 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 836.067 osób - wg danych za grudzień 2012 r. z rejestru Regon, uzyskanych z **Urzędu Statystycznego** w Gdańsku. Dane te uwzględniają również podmioty, które np. zawiesiły swoją działalność lub zakończyły działalność i nie wyrejestrowały się z tego systemu.

Według danych z rejestru Regon, skonfrontowanych z Bazą Jednostek Statystycznych, w grudniu 2012 r. liczba zarejestrowanych podmiotów w województwie pomorskim wynosiła 194.692, natomiast liczba osób pracujących to – 784.370.

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (21%), produkcyjną (10%), zakłady budowlane (12%), zajmujące się obsługą rynku nieruchomości (9%), działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (9%), transportowe (6,4%) oraz zakłady opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (5,6%).

Ogólna liczba pracujących i pomiotów gospodarczych w 2012r. uległa zmniejszeniu.

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

Natomiast zgodnie z danymi **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** Oddział w Gdańsku, według stanu na dzień 31.12.2012 r. – w województwie pomorskim liczba płatników składek wynosiła ogółem 133.690, zaś liczba ubezpieczonych ogółem – 903.044.

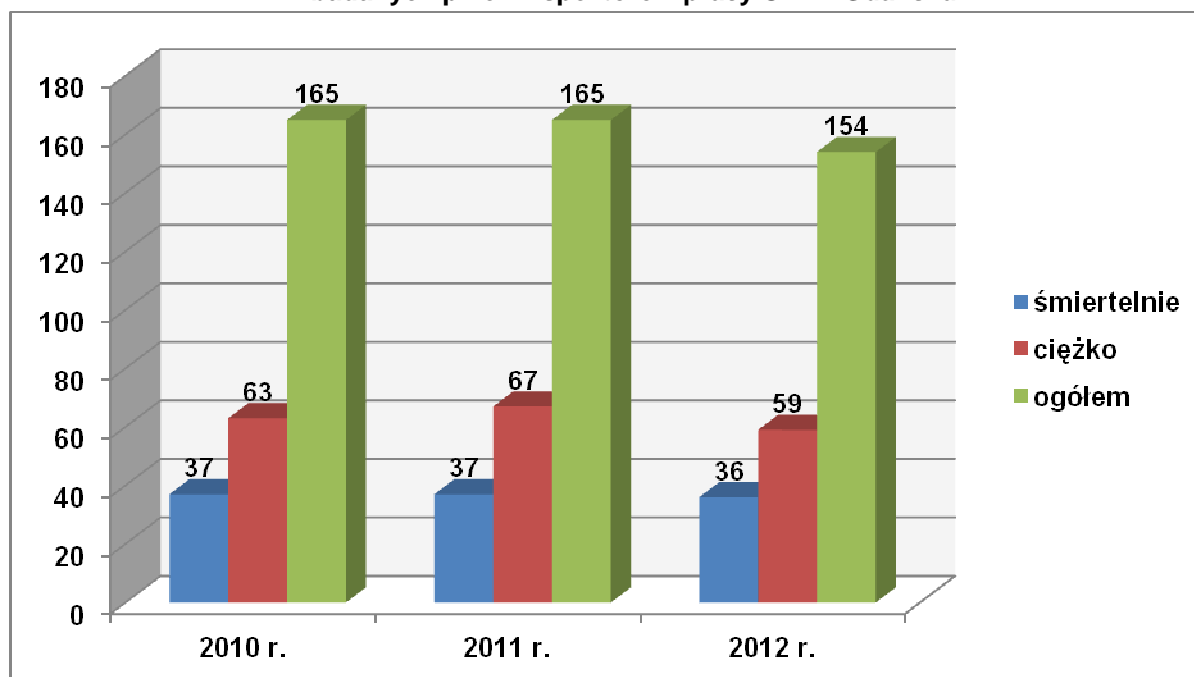
III. STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBYCH ZAWODOWYCH

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

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim

W 2012 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zbadali 135 wypadków przy pracy (w tym 2 zdarzenia potencjalnie wypadkowe), w których łącznie było **154** poszkodowanych. W latach 2010 – 2012 można było zaobserwować, w zbadanych wypadkach przy pracy, niewielką tendencję spadkową w zakresie poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym oraz ze skutkiem ciężkim.

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2010-2012
zbadanych przez inspektorów pracy OIP w Gdańsku



Urząd Statystyczny w Gdańsku udostępnił dane za okres I-III kwartału 2012 r. W tym okresie w województwie pomorskim zarejestrowano 3807 poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W zarejestrowanych wypadkach 20 osób poniosło śmierć, a 28 osób odniosło ciężkie obrażenia. Strukturę poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w 3 kwartałach 2012 r. obrazuje tabela nr 1.

Na ogólną liczbę 3807 poszkodowanych, 1036 osób poszkodowanych zostało w sektorze publicznym, zaś 2771 w sektorze prywatnym.

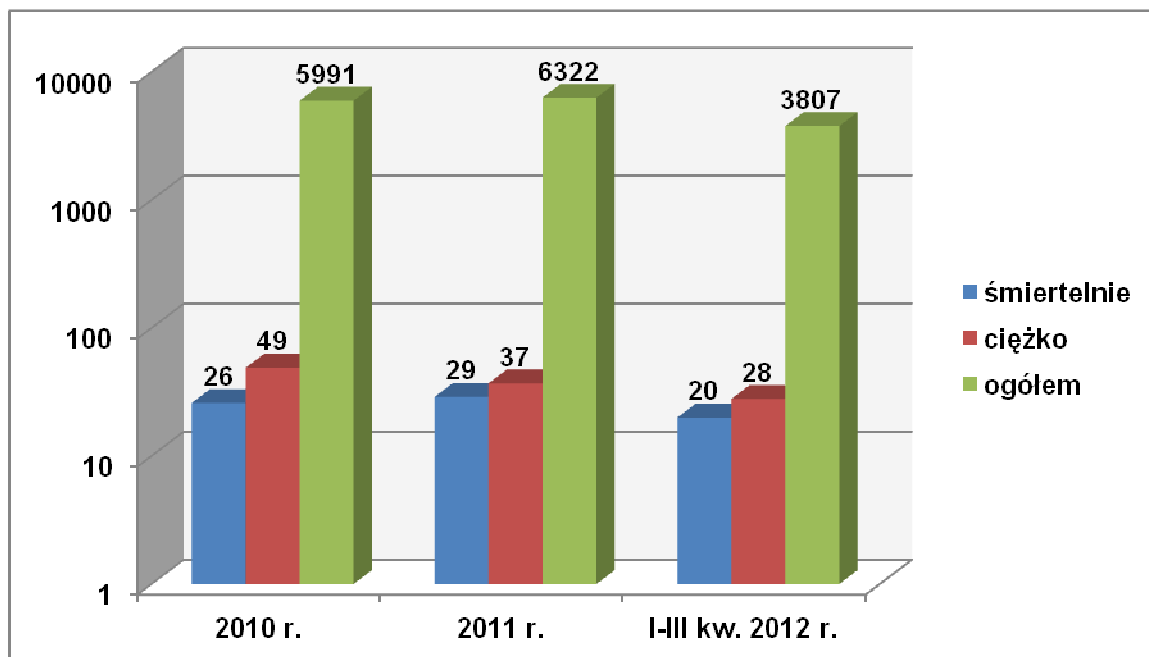
Tabela nr 1. Poszkodowani w wypadkach przy pracy według sekcji gospodarki narodowej
(dane US w Gdańsku za okres I - III kwartał 2012 r.)

Symbol sekcji	Nazwa sekcji PKD	Ogółem	W wypadkach Powodujących			Dni zwolnienia	Wskaźnik ciężkości * 2012
			Śmierć	ciężkie uszkodz. ciała	lżejsze uszkodz. ciała		
	OGÓŁEM, w tym:	3 807	20	28	3 759	130 044	34,3
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo	63	1	0	62	1 815	29,3
B	Górnictwo i wydobywanie	6	1	0	5	217	43,4
C	Przetwórstwo przemysłowe	1 359	7	13	1 339	47 741	35,3
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	44	1	0	43	1 134	26,4
E	Dostawa wody, gospodarowanie ciekami i odpadami	85	0	1	84	3 578	42,1
F	Budownictwo	373	3	4	366	15 571	42,1
G	Handel hurtowy i detal, naprawa pojazdów mech., motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	426	1	1	424	13 021	30,6
H	Transport i gospodarka magazynowa	336	2	3	331	13 801	41,3
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	60	0	0	60	1 727	28,8
J	Informacja i telekomunikacja	18	0	1	17	348	19,3
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	59	0	0	59	1 625	27,5
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	77	1	1	75	2 853	37,5
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	51	1	0	50	2 127	42,5
N	Działalność w zakresie usług administrowania	120	0	0	120	4 177	34,8
O	Administracja publiczna i obrona narodowa	158	1	1	156	3 982	25,4
P	Edukacja	230	1	2	227	5 350	23,4
Q	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	277	0	1	276	9 196	33,2
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	40	0	0	40	1 265	31,6
S	Pozostała działalność usługowa	25	0	0	25	912	36,5

liczba dni zwolnień lekarskich

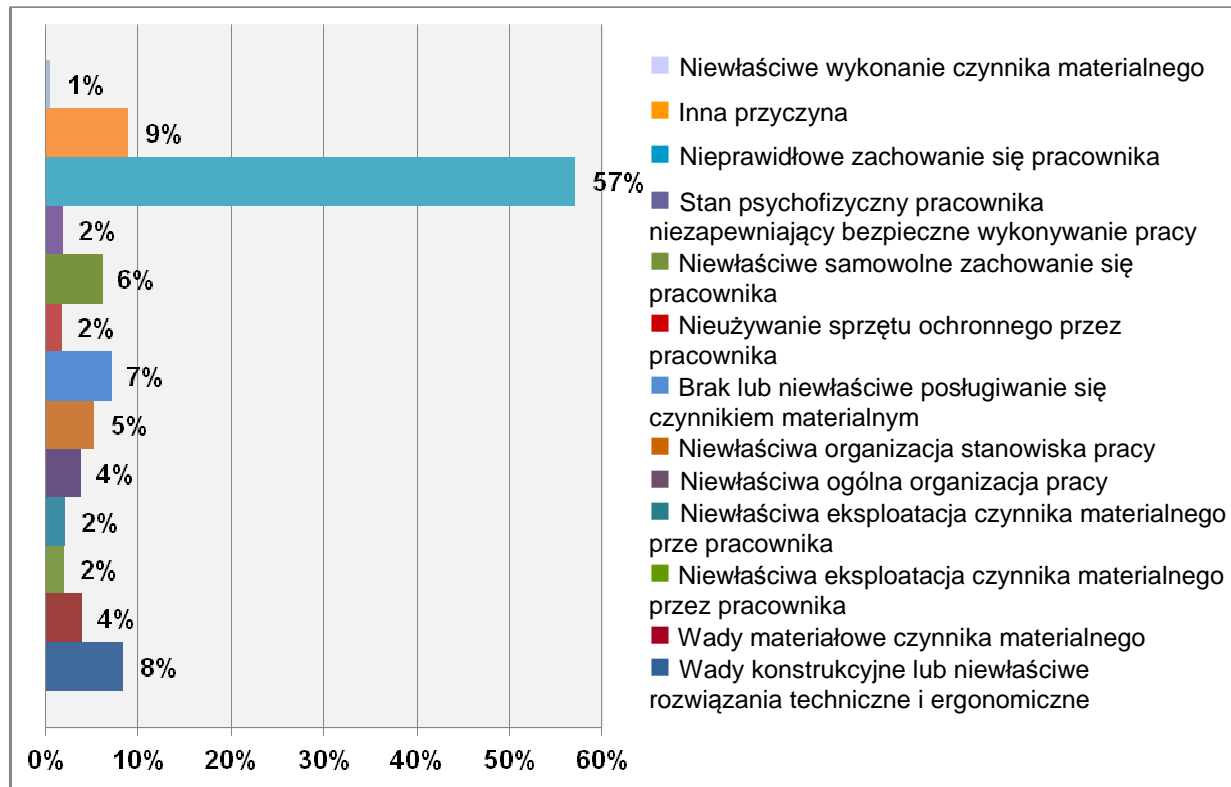
* / wskaźnik ciężkości = $\frac{\text{liczba dni zwolnień lekarskich}}{\text{liczba wszystkich poszkodowanych} - \text{liczba zmarłych}}$

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2010 – III kwartał 2012 r.
na terenie woj. pomorskiego (wg danych US w Gdańsku)**



2010-2012 r. – dane zweryfikowane

Przyczyny wypadków przy pracy w okresie I – III kw. 2012 r. (wg danych US w Gdańsku)



I – III kwartał – dane zweryfikowane

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

W 2012 roku w województwie pomorskim w wypadkach przy pracy najwięcej poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym i ciężkim zarejestrowano w sekcjach gospodarki: budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane z niewłaściwą ogólną organizacją pracy, w szczególności: brakiem nadzoru, brakiem instrukcji postępowania się czynnikiem materialnym, brakiem lub niewłaściwymi przeszkoleniami w zakresie bhp oraz tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp.

Wskaźnik ciężkości wypadków, zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego za 2012 r. (I – III kwartał), wyniósł 34,3 dni. Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w okresie I-III kwartału 2012 roku zaliczyć należy:

- zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt (1014),
- uderzenia przez obiekt będący w ruchu (771),
- kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym (688),
- obciążenie fizyczne lub psychiczne (503).

* * *

Wypadki przy pracy rolniczej

Według opracowania Biura Prewencji i Rehabilitacji Centrali KRUS z dnia 29.01.2013 r. w 2012 r. w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS **797** (w roku 2011 – 826) zdarzeń wypadkowych,
- z tej liczby **715** (w roku 2011 - **682**) zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, w tym **1** (w roku 2011 – 1) wypadek śmiertelny.

W 2012 r. w województwie pomorskim zarejestrowano **5** (w roku 2010 - 3) chorób zawodowych rolników.

* * *

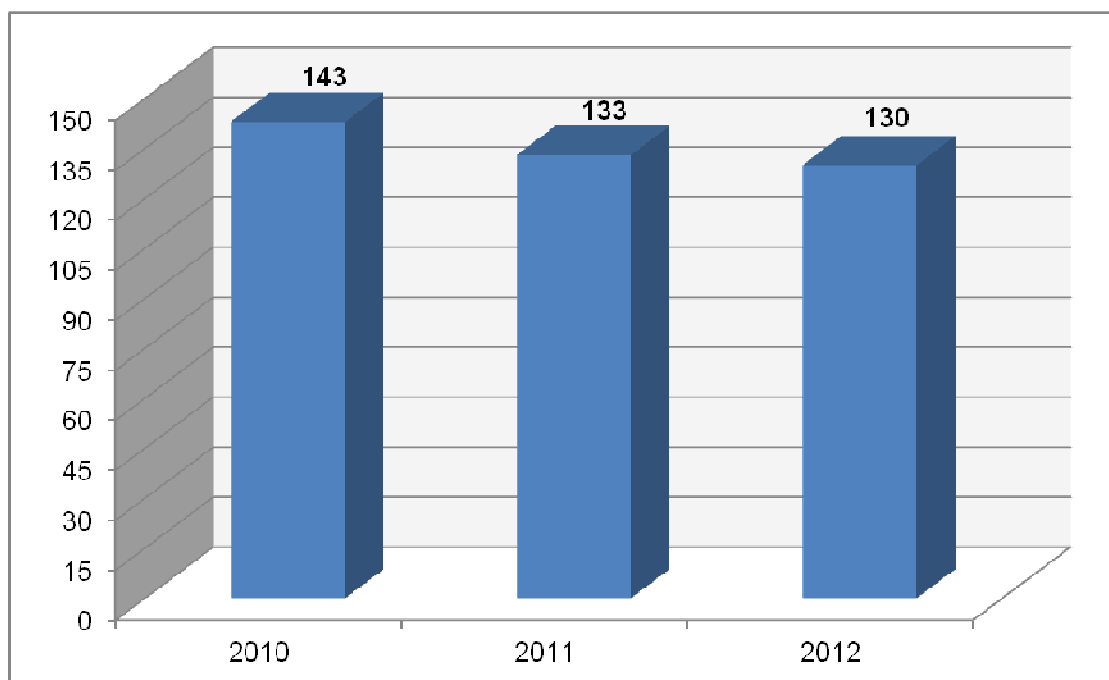
Choroby zawodowe

W województwie pomorskim w 2012 roku zarejestrowano 130 chorób zawodowych, natomiast w 2011 roku - 133 choroby zawodowe (dane PWIS Gdańsk).

Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej odnotowano:

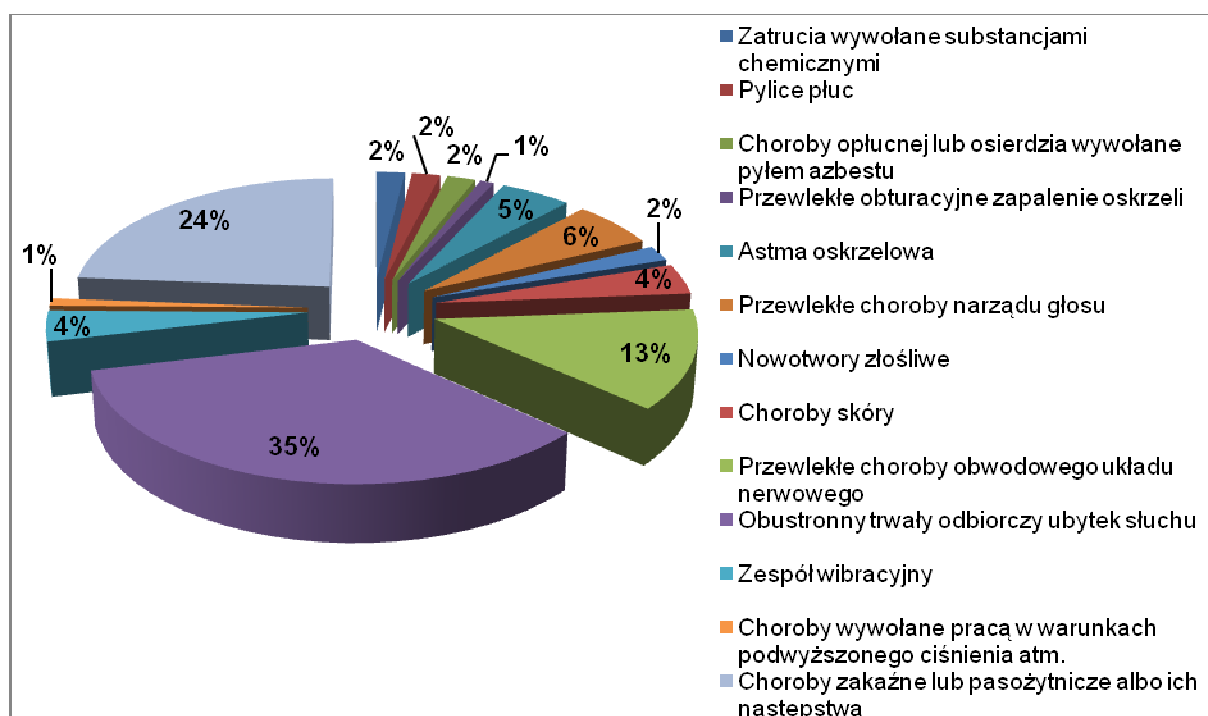
- 1) obustronnego trwałego ubytku słuchu - 35%,
- 2) chorób zakaźnych lub pasożytniczych - 24%,
- 3) przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – 13%,
- 4) przewlekłych chorób narządu głosu - 6%,
- 5) astmy oskrzelowej – 5%.

Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2010-2012

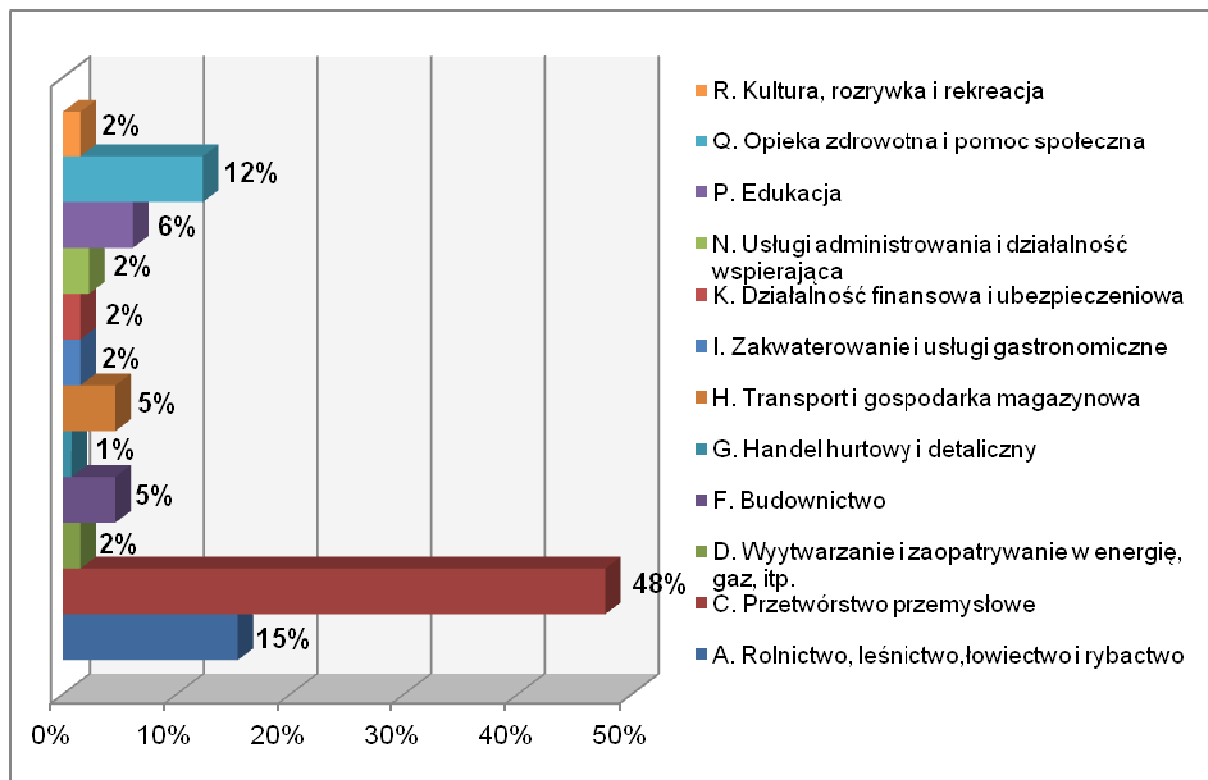


Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły głównie pracowników zatrudnionych w zakładach pracy takich sekcji gospodarki, jak: przetwórstwo przemysłowe, rolnictwo i leśnictwo, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja.

Struktura chorób zawodowych w województwie pomorskim w 2012 roku (wg PWIS, w ujęciu wg wykazu chorób zawodowych)



**Struktura chorób zawodowych w województwie pomorskim w 2012 roku
wg sekcji gospodarki PKD 2007 (wg PWIS)**

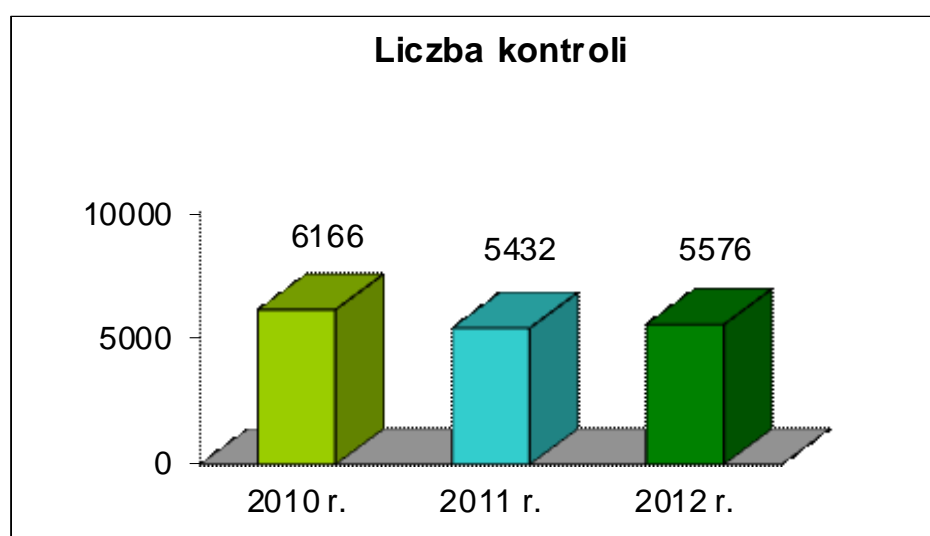


IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

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 2010 – 2012



W 2012 roku inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili **5.576 kontroli** w ponad 4 tysiącach zakładów pracy i innych podmiotów, w których pracowało ogółem prawie 230 tys. osób. Najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: prowadzących handel i naprawy (26 %), budownictwa (22 %) oraz zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (19 %). Były to głównie zakłady sektora prywatnego. Kontrolą objęto zakłady zatrudniające: do 9 pracowników – 56 % kontroli oraz od 10 do 49 pracowników – 28 % kontroli.

W 2012 roku kontrole prowadzone były głównie w związku z realizacją zadań wynikających z harmonogramu działania PIP oraz w celu badania zasadności skarg pracowniczych. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku program działania Państwowej Inspekcji Pracy realizowany był w ramach 61 tematów. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP. Niektóre tematy zawierały nawet po kilka lub kilkanaście podtematów.

Wykaz realizowanych tematów w 2012 r. obrazuje tabela nr 2.

Tabela nr 2. Wykaz tematów realizowanych w 2012 r.

Nr tematu	Nazwa tematu
TEMATY Z HARMONOGRAMU ZADAŃ KONTROLNYCH I PREWENCYJNYCH PIP w 2012 r.	
001 A – X	Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
002	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych
004	Profilaktyczne badania lekarskie
005 A – C	Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku
006	Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy
007 A–Z	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych
008	Ocena ryzyka zawodowego
009	Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)
010	Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy
011	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem
012	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dot. zatrudniania młodocianych
013	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej
014	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców
015	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
016	Realizacja zadań instytucji łącznikowej
018 A – F	Kontrole zakładów: a/ MON, b/ MSWiA, c/ Policji, d/ ABW, e/ Straży Granicznej, f/ Służby Więziennej.
019	Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych
020	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych
022	Kontrole dot. problematyki REACH
023	Kontrole dot. problematyki CLP
024	Kontrole dot. GMO
030	Kontrole danych zawartych w druku ZUS IWA
031	Kontrole związane z wnioskowaniem do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe
032	Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenie wypadkowe
034	Kontrole związane z opiniowaniem wniosków w sprawie wydania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu
038 A, I	Czas pracy

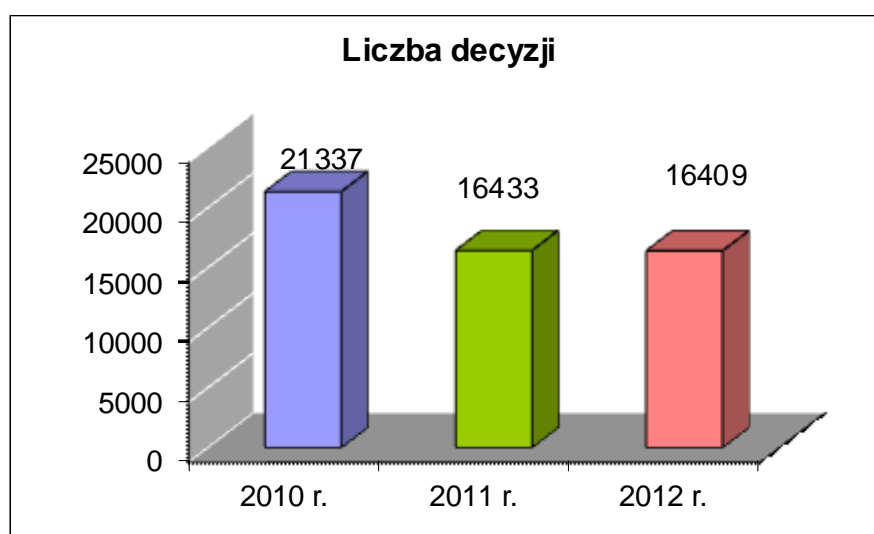
039 A, I	Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy
040 A – B	Kontrole placówek handlowych
078	Kontrole prowadzone na wniosek struktur związkowych oraz innych podmiotów. A. Kontrole urzędów skarbowych
090 A-Z	Kontrola związana z badaniem skarg
097	Kontrole zakończone odebraniem oświadczeń od podmiotu kontrolowanego
098	Kontrole sprawdzające realizację środków prawnych
099 A-D	Krótkie kontrole
101 A-D, P 5XX	Budownictwo A. Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych B. Kontrole dot. budowy i remontów dróg C. Kontrole czasu pracy D. Kontrole wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy P. Program informacyjno – promocyjny w budownictwie 5XX. Nadzór inwestycji związanych z Euro 2012
102 A, P	Transport drogowy A. Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców P. Program informacyjno – promocyjny : czas pracy a wypadki drogowe
103	Wzmoczony nadzór
202	Placówki ochrony zdrowia – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy
230	Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych
231	Kontrole bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy w średnich i dużych zakładach
247	Kontrole przestrzegania przepisów bhp w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi (transport, unieszkodliwianie) z uwzględnieniem narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych
250	Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się wytwarzaniem energii elektrycznej w elektrowniach wodnych
252 A, B	Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach (do 50 osób), w których wystąpiły wypadki przy pracy
253 A, P	Działania kontrolno-prewencyjne w wybranych zakładach branży naftowej A. Kontrole, P. Działania prewencyjne
255 E,F,G, H,P	Wymagania zasadnicze i minimalne E. Kontrole spełniania wymagań minimalnych dla maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych F. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych G. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla wyrobów pirotechnicznych klasy T1 i P1 H. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla odzieży ochronnej P. Program informacyjno-prewencyjny dot. dostosowania do minimalnych wymagań maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych
257 B,C	Kontrole zakładów, w których z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, urządzeń lub używanych substancji i mieszanin może wystąpić atmosfera wybuchowa
259	Kontrole prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna
400- 405 i 410	Programy informacyjno-prewencyjne i konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy

TEMATY WEWNĘTRZNE OIP GDAŃSK	
743	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających
744	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich
745	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich
746 A – C	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy A. statków śródlądowych B. statków morskich C. obiektów zanurzalnych
747	Kontrole dotyczące czynników szkodliwych w środowisku pracy, wykonywane we współpracy z Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy OIP w Gdańsku
748	Kontrole dotyczące stosunku pracy pracowników oświaty niebędących nauczycielami
992	Przestrzeganie przepisów prawa pracy wobec pracowników tymczasowych
996	Kontrole czasu pracy osób zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz prowadzących pojazdy kolejowe w podmiotach związanych z transportem kolejowym

Szczegółowe informacje liczbowe o kontrolach, kontrolowanych podmiotach oraz środkach prawnych, wydanych w związku z kontrolami znajdują się w Załącznikach do sprawozdania nr: 1 a, b, c i 2 a, b, c.

2. Decyzje administracyjne inspektorów pracy

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



W 2012 roku na terenie OIP Gdańsk wydano **16.409** decyzji, które regulowały warunki pracy prawie 128 tysięcy osób.

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

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

Decyzji, których przedmiotem były **wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia** było **707** (tj. 4,3 % ogółu decyzji) i dotyczyły one 6284 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów zatrudniających:

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

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

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano 3110 decyzjom nakazowym.

W 2012 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **360 decyzji dotyczyło wstrzymania prac** (w 2011 r. – 304). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników lub innych osób,
- **264** (w 2011 r. – 271) **decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 586 osób**; decyzje te inspektorzy pracy wydawali, stwierdzając zatrudnienie pracowników lub innych osób wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych oraz prowadzonych przez osoby bez odpowiednich kwalifikacji.

Inne decyzje to np.:

- **268 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,**
- **37 decyzji zakazania wykonywania prac,**
- **11 decyzji wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,**
- **4 decyzje nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.**

Ponadto inspektorzy pracy poprzez **23 decyzje administracyjne** nałożyli kary na pracodawców zatrudniających kierowców w transporcie drogowym.

Realizacja decyzji nakazowych inspektorów pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 78 % decyzji nakazowych / wydanych w 2012 r. na piśmie i podlegającym wykonaniu/.

3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP

W 2012 r. w OIP Gdańsk skierowano do 67 pracodawców 85 upomnień, obejmujących 311 decyzji nakazowych. Ponadto wystawiono przeciwko 9 pracodawcom 11 tytułów wykonawczych, którymi objęto 57 decyzji nakazowych oraz na 11 pracodawców nałożono 14 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 65.000 zł.

W porównaniu z rokiem 2011, w 2012 r. liczba wydanych upomnień wzrosła o 2 %, a liczba decyzji objętych upomnieniami wzrosła o 32 %.

W roku 2012 wśród decyzji objętych upomnieniami przeważają decyzje płacowe (liczba decyzji objętych upomnieniami dotyczących obowiązków z zakresu bhp – 119, liczba decyzji objętych upomnieniami dotyczących obowiązków płacowych – 192).

Odnosnie udziału decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami wynosił on odpowiednio: w 2010 r. – 44 %, w 2011 r. – 37 %, natomiast w 2012 r. – 61 %.

W 2012 r. nastąpił wzrost o 24 % udziału decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami.

W przypadku egzekucji administracyjnej w 2012 r., w porównaniu z rokiem 2011, nastąpił spadek o 8% liczby tytułów wykonawczych, ale wzrost o 32 % liczby decyzji objętych tytułami wykonawczymi.

Ponadto nastąpił spadek o 12,5 % liczby nałożonych grzywien w celu przymuszenia i spadek o 47,2 % łącznej kwoty nałożonych grzywien w celu przymuszenia.

4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP

W 2012 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku nie wydał decyzji nakazujących zaprzestanie działalności przez zakład pracy lub jego część.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące odstępstw od obowiązujących przepisów

W 2012 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 w roku 2012 wpłynęły 164 sprawy, z czego rozpatrzono 158 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. Rozpatrzenie 6 spraw przesunięto na rok 2013.

Rozstrzygnięcia w 2012 roku były następujące:

- 124 sprawy zakończyły się wydaniem postanowień pozytywnych,
- 3 wnioski na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia sztucznego rozpatrzono negatywnie,
- 34 sprawy pozostały bez rozpatrzenia, w tym 5 spraw pozostało bez rozpatrzenia z uwagi na niezuzupełnienie braków formalnych przez wnioskodawcę lub zmianę wniosku oraz 15 spraw, w których wydano opinię, że nie są spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody na odstępstwo.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi

W 2012 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał 1 postanowienie dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi. Wydane ono zostało na podstawie art. 41b ust. 1 w związku z art. 38 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. z 2010 r. Nr 138, poz. 935).

Ww. postępowanie wszczęte przez OIP Gdańsk zakończyło się umorzeniem, w związku z usunięciem przyczyny nieprawidłowości.

5. Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia

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

W 2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wydano **3.727** wystąpień w sprawie usunięcia stwierdzonych podczas kontroli, naruszeń prawa.

W treści wystąpień do pracodawców skierowano **19.635** wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

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

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,
- legalności zatrudnienia,
- nadzoru nad prawem pracy.

Ponadto przedmiot wystąpień stanowiły też zagadnienia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy.

Odrębną grupę zagadnień stanowiło 88 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.

Poza wystąpieniami w 2012 r. inspektorzy pracy podczas kontroli wydali pracodawcom **574 polecenia**, dotyczących spraw z zakresu prawnej ochrony pracy.

Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach

Odnośnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2012 r. 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 karnych

W 2012 roku inspektorzy pracy skierowali ogółem **343** wnioski o ukaranie, w tym skierowano do sądów karnych 14 wniosków o ukaranie wyłącznie po przeprowadzeniu czynności rozpoznawczych. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 1632 wykroczenia, które dotyczyły czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia.

W objętym sprawozdaniem okresie sądy karne zakończyły łącznie 342 spraw. W tym zakresie :

- 243 rozstrzygnięcia zapadły w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2012 r. – łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 536 600 zł,
- 70 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2011 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 158 950 zł.

Ponadto w 29 przypadkach wydano orzeczenia „bezgrzywnowe”, tj.: 7 wyroków uniewinniających, 8 postanowień o umorzeniu postępowania, 7 wyroków orzekających o uznaniu winy i odstąpieniu od wymierzenia kary, 6 kar nagany, 1 karę ograniczenia wolności.

Łączna kwota orzeczonych grzywien przez sądy karne wynosi 695.550 zł. Średnia wysokość orzeczonej kary grzywny wynosi 2.222,20 zł (dot. wniosków z roku 2011 i 2012).

Postępowanie mandatowe

W roku 2012 inspektorzy pracy wydali łącznie **1256** mandatów karnych. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 3599. Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi 1.599.950 zł. Średnia kwota mandatu wynosi 1273,84 zł.

Najwięcej mandatów (2234 mandatów) zastosowano za wykroczenia związane z naruszeniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 K.p.).

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy ukarali:

- 728 pracodawców,
- 292 osoby działające w imieniu pracodawcy,
- 102 osoby kierujące pracą innych osób u pracodawcy,
- 50 osób nie będących pracodawcą,
- 2 osoby działające w imieniu przedsiębiorcy nie będącym pracodawcą,
- 2 inne podmioty,
- 2 osoby bezrobotne pobierające zasiłek,
- 1 osobę bezrobotną nie pobierającą zasiłku,
- 1 cudzoziemca.

W 1 przypadku odnotowano złożenie przez obwinionego odwołania od nałożonego przez inspektora pracy mandatu karnego. Przedmiotowy mandat został uchylony przez sąd.

Środki wychowawcze

W okresie objętym sprawozdaniem inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie **889** środków wychowawczych, które zastosowano w stosunku do 1393 stwierdzonych wykroczeń.

Środkami wychowawczymi inspektorzy ukarali:

- 529 pracodawców,

- 196 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 71 osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy,
- 28 osób nie będących pracodawcą,
- 28 osób bezrobotnych, wykonujących pracę nie pobierających zasiłku,
- 1 osoba bezrobotna, wykonujące pracę pobierająca zasiłek,
- 3 inne podmioty,
- 1 cudzoziemiec.

Uwagi i wnioski

1. W analizowanym okresie w porównaniu do 2011 r. wzrosła ilość składanych przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie o 18,3 %. Odnotowano również wzrost ilości nałożonych przez inspektorów pracy mandatów karnych o 13%. Wzrosła również ilość zastosowanych w trybie art. 41 kw. środków wychowawczych o 5,3 %. Stwierdzić zatem należy wzrost represyjności w działaniach inspektorów pracy. Inspektorzy pracy stosując przewidziane prawem środki prawne w znacznej mierze skoncentrowali się na wykroczeniach związanych z naruszeniem przepisów bhp. Wzrost represyjności był ponadto uzasadniony zwiększeniem ilości nieprawidłowości dotyczących niewypłacenia wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy. Potwierdzenie to znalazło w liczbie skarg składanych w OIP w Gdańsku przez pokrzywdzonych pracowników.

W porównaniu z rokiem 2011, liczba skarg dotyczących niewypłacenia wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych w 2012 r. wzrosła o 30,5 %.

2. W okresie sprawozdawczym w porównaniu do roku 2011 zmalała wysokość orzeczonych grzywien w orzeczeniach sądowych. Średnia kwota grzywien orzeczonych przez sądy karne w 2012 r. wynosi 2208,23 zł i w porównaniu do poprzedniego roku zmalała o 9 %.
3. Stwierdzić należy, iż stosowanie represji karnej, niezależnie od trybu postępowania (wniosek o ukaranie, mandat karny, środek oddziaływania wychowawczego) następuje najczęściej w stosunku do małych pracodawców, tj. zatrudniających od 1 do 9 pracowników. Wynika to z faktu, że mały pracodawca często nie posiada obsługi prawnej pracowników wykwalifikowanych z zakresu obsługi kadrowo-księgowej oraz pracowników służby bhp i tym samym narażony jest na zwiększone ryzyko popełnienia uchybień.
4. Znaczącą ilość spraw skierowanych do sądów karnych stanowią wykroczenia związane z legalnością zatrudnienia. W tym zakresie skierowano aż 215 wniosków o ukaranie, z czego zakończono 163 sprawy.

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

W 2012 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy Gdańsk skierowali do prokuratury **94** zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia 129 przestępstw, z czego 49 podejrzeń dotyczyło przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 k.k.

- Zawiadomienia o popełnieniu przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową wraz ze wskazaniem przestępstw, których dotyczyły:

art. 218 §1 k.k.(po zm. §1a)	– 17
art. 218 §3 k.k.	– 3
art. 219 k.k.	– 11
art. 220 k.k.	– 17
art. 221 k.k.	– 1
- Zawiadomienia o popełnieniu innych przestępstw stwierdzonych w trakcie czynności kontrolnych - 80, w tym z:

art. 155 k.k.	– 1
art. 225 §2 k.k.	– 45
art. 233 k.k.	– 3
art. 270 k.k.	– 17
art. 271 k.k.	– 9
art. 284 k.k.	– 1
art. 35 ustawy o związkach zawod.	– 3
art. 63 ustawy o dozorze techniczn.	– 1
- W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura:
 - wszczęła postępowanie przygotowawcze – w 74 przypadkach,
 - w 50 sprawach nie powiadomiła w ciągu 6 tygodni od dnia zawiadomienia o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania (w części spraw taka informacja mogła być przekazana inspektorom pracy na przesłuchaniu - przyjęciu do protokołu zawiadomienia - przez policję),
 - w 2 sprawach organy ścigania powiadomiły o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania z naruszeniem 6-tygodniowego terminu bez pisma lub zażalenia PIP,
 - w 14 sprawach, skierowano pisma (nie zażalenia) w związku z niepowiadomieniem w ciągu 6 tygodni od dnia zawiadomienia o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania,
 - w 14 sprawach, organy ścigania powiadomiły o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania z naruszeniem 6-tygodniowego terminu po interwencji PIP (pismo lub zażalenie).
- Prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego w 9 sprawach, w 8 sprawach nie złożono wniosków o uzasadnienie postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania (2 postanowienia były uzasadnione z urzędu).
W 1 sprawie nie doręczono postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania wraz z uzasadnieniem mimo złożonego wniosku o sporządzenie i doręczenie tegoż uzasadnienia. Zażalenie na odmowę wszczęcia postępowania złożone zostało tylko w 1 sprawie, którego prokurator nie uwzględnił i przekazał do sądu (brak jeszcze rozstrzygnięcia sądu).
- Tylko w jednym przypadku inspektor pracy złożył zażalenie na brak informacji o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania mimo upływu 6 tygodni od skierowania zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa, lecz sprawa dotyczyła specyficznej sytuacji gdy zawiadomienie inspektora pracy dołączone zostało do już toczącego się postępowania o wypadek drogowy. Inspektorowi pracy nie przyznano w tym postępowaniu praw pokrzywdzonego.
- Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
 - zawieszenie – 2 przypadki,

- umorzenie postępowania przygotowawczego – w 36 przypadkach
 - ✓ w 25 sprawach inspektorzy pracy nie złożyli wniosków o uzasadnienie postanowienia o umorzeniu postępowania, wszystkie postanowienia o umorzeniu postępowania po złożonego wniosku o sporządzenie i doręczenie tegoż uzasadnienia zostały doręczone,
- zażalenia na umorzenie postępowania – 11 przypadków,
- do sądu skierowane zostały akty oskarżenia – w 8 przypadkach, a w 1 przypadku skierowany został do sądu wniosek o warunkowe umorzenie, lecz do chwili obecnej brak informacji o zapadłych w tych sprawach orzeczeniach (inspektorzy pracy nie korzystali przed sądem z praw oskarżyciela posiłkowego).

Współpraca PIP z prokuraturą i sądami

- Poza zawiadomieniami o podejrzeniu popełnienia przestępstwa współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą miała miejsce w związku z 83 kontrolami, w 79 przypadkach inspektorzy pracy informowali prokuraturę o wynikach kontroli, a w 4 wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. Do wymiany informacji dochodziło najczęściej w trakcie ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.
- Inspektorzy pracy wielokrotnie brali również udział w postępowaniu przygotowawczym w charakterze świadków, podobnie w postępowaniu wywołanym doniesieniem dokonany przez inspektora pracy o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
- W 2012 r. Wydziały Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądów Rejonowych i Okręgowych 56 razy zwracały się do OIP o udostępnienie dokumentacji z kontroli, w większości były to dokumentacje kontroli prowadzonej na wniosek pracownika, który jest stroną obecnie toczącego się postępowania, a w 27 przypadkach przekazywaliśmy dokumentację do sądu karnego.
- W kwietniu 2012 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z inicjatywy Prokuratora Okręgowego w Gdańsku odbyło się spotkanie Prokuratora z kierownictwem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Na spotkaniu tym przedstawione zostały założenia współpracy między inspekcją pracy a prokuraturą, w świetle porozumienia oraz kodeksu postępowania karnego w myśl nowej regulacji.

8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W roku 2012 w OIP w Gdańsku zanotowano 1 przypadek wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostały wytoczone łącznie na rzecz 5 osób, przeciwko 1 pracodawcy. Osoby te świadczyły pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia). Wskutek złożonego powództwa pracodawca przekształcił ww. umowy cywilnoprawne w umowy o pracę z tymi 5 osobami.

W roku 2012 stwierdzono 1 przypadek wstąpienia inspektora pracy do toczącego się już postępowania sądowego wytoczonego przez pracownika.

Wystąpienia

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

1. Zalecenie przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowę o pracę było w okresie sprawozdawczym skierowane do 172 pracodawców. Wystąpienia inspektorów pracy dotyczyły łącznie 1987 osób.
2. W przypadku dopuszczenia do pracy osób bez potwierdzenia umowy, zalecenie zawarcia umowy o pracę było w okresie sprawozdawczym skierowane do 128 pracodawców. Wystąpienia inspektorów pracy dotyczyły łącznie 347 osób.
3. W przypadku nieterminowego potwierdzenia na piśmie umowy o pracę inspektorzy pracy skierowali wystąpienia do 58 pracodawców, które dotyczyły 489 osób.

W związku z ww. wystąpieniami pracodawcy potwierdzili dotychczas stosunek pracy 2372 osobom.

9. Skargi i wnioski

W 2012 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 3066 skarg. W stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba skarg wzrosła o 4 %.

W okresie sprawozdawczym spośród ogólnej liczby skarg: 2300 skarg zostało rozpatrzonych przez inspektorów pracy, 28 skarg zostało przekazanych według właściwości miejscowej lub rzeczowej, 136 skarg pozostaje w trakcie załatwiania, 137 skarg nie zostało rozpatrzonych z uwagi na brak możliwości przeprowadzenia kontroli, 314 skarg pozostawiono bez rozpatrzenia, 151 skargi wycofano. W wyniku rozpoznania skarg stwierdzono, iż 61 % rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Dokonując analizy skarg, które wpłynęły w 2012 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, należy stwierdzić, że przez ostatnie lata ich liczba utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Zakres zgłaszanych nieprawidłowości również jest podobny do wcześniej zgłaszanych naruszeń prawa. W dalszym ciągu nadawcami największej liczby skarg są byli pracownicy, którzy stanowią ponad połowę ogółu skarżących. Dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy próbują oni dochodzić swoich wcześniej naruszonych praw, zgłaszając skargi do Inspekcji Pracy, już nie obawiając się negatywnych działań ze strony pracodawcy. Można zatem wysnuć wniosek, iż pracownicy dopóki pozostają w zatrudnieniu nie chcą zgłaszać nieprawidłowości istniejących w zakładzie. Liczba skarg zgłoszonych przez pracowników stanowi ok. 25 % wszystkich skarg. Należy też zaznaczyć, że znaczna część skarg dotyczących wykonywania pracy bez potwierdzenia jej warunków na piśmie jest składana przez osoby już niepozostające w zatrudnieniu. Najczęściej podnoszone w skargach zarzuty dotyczyły nieterminowego wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, wypłacania „na raty” lub niewypłacania ich w ogóle. Skargi te stanowiły 41% ogółu skarg. Inne zgłaszane naruszenia dotyczyły stosunku pracy i warunków pracy.

W 2012 r. wiele zakładów pracy borykało się z trudnościami finansowymi. Wiele firm ogłosiło upadłość lub likwidację. Można zatem wysnuć wniosek, iż zła sytuacja finansowa wielu zakładów pracy zaowocowała szeregiem nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych.

W porównaniu do roku 2011, łączna kwota wydanych nakazów płatniczych wskutek złożonych skarg wzrosła prawie 7-krotnie, a kwota wyegzekwowanych świadczeń 3-krotnie. Znacznie, bo aż ponad 3-krotnie wzrosła liczba pracowników, których decyzje te dotyczyły.

10. Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej

W roku 2012 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, kontrole związane z badaniem skarg.

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

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

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

Kontynuowano zainicjowane w 2010 r. wspólne kontrole prowadzone z Morskim Oddziałem Straży Granicznej w postaci kontroli jednostek pływających w czasie rejsu morskiego. Kontrole takie przeprowadzono w listopadzie 2012 r. z pokładu jednostki Straży Granicznej „Kaper I”. Inspektor pracy zakończył już „na lądzie” trzy kontrole rozpoczęte na morzu.

Doradztwo i konsultacje

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

Współpraca z zagranicznymi inspekcjami pracy

We wrześniu 2012 r. nadinspektor pracy SKGM wraz z delegacją OIP w Gdańsku uczestniczył w wizycie w norweskiej inspekcji pracy w Oslo, specjalizującej się w nadzorze nad warunkami pracy w gospodarce morskiej i budownictwie.

Współpraca z organizacjami i instytucjami

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

V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Wypadki przy pracy zbadane w 2012 r. przez Inspektorów Pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w niniejszej ocenie dotyczą zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy w 2012 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2012 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **195** zgłoszeń różnych zdarzeń wypadkowych.

Rok	Zdarzenia zgłoszone	Ogółem: zbadane wypadki i zdarzenia potencj. wyp.	Zbadane wypadki przy pracy				Zbadane zdarzenia potencjalnie wypadkowe
			Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe	
2012	195	135	35	51	33	14	2
2011	224	157	33	64	50	7	3
2010	198	143	29	55	43	13	3

Część zarejestrowanych zdarzeń to zdarzenia nieuznane przez zakłady za wypadki przy pracy. W analizie nie zostały również ujęte zdarzenia, w stosunku do których została podjęta decyzja o odstąpieniu od badania oraz zdarzenia, które zostały przekazane do zbadania przez inne Okręgi PIP.

Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych

Źródła informacji o zdarzeniu	Liczba zgłoszeń w poszczególnych latach		
	2012	2011	2010
Zatrudniający	116	95	110
Policja	55	89	62
Inne	8	13	15
Zatrudniony	6	7	1
Pogotowie	5	7	5
Kontrola	3	7	0
Prokuratura	1	2	2
inny OIP	1	2	0
Masmedia	0	2	3
Razem:	195	224	198

W źródłach informacji o zdarzeniu pozycja „Inne” obejmuje: członków rodziny, szpitale, oraz firmy świadczące usługi w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy na rzecz zatrudniających.

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	
2012	242	154	36	59	59	35
2011	293	165	37	67	61	18
2010	195	165	37	63	65	38

W 2012 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zbadali **135** wypadków przy pracy (w tym 2 zdarzenia potencjalnie wypadkowe), w których łącznie było **154** poszkodowanych. W porównaniu do lat ubiegłych możemy zaobserwować mniej poszkodowanych ogółem (spadek o 23 % w stosunku do 2011 r.), przy czym ilość śmiertelnie poszkodowanych zmniejszyła się nieznacznie (z 37 w 2011 r. na 36 w 2012 r. – spadek o 2,8 %), natomiast w dość istotny sposób wśród ciężko poszkodowanych (z 67 w 2011 r. na 59 w 2012 r. – spadek o 12%), co może wskazywać na poprawę świadomości pracodawców.

Struktura zdarzeń wypadkowych

W 2012 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało:

- 1) w miejscach prowadzenia produkcji przemysłowej (w tym w miejscach magazynowania) i stanowiły one łącznie 51,9 %,
- 2) na terenach budowl (objektów w budowie i w remoncie) i stanowiły one 24,9% ogółu wypadków,
- 3) w miejscach i środkach komunikacji publicznej, tzw. wypadki drogowe i stanowiły one 4,5 %,
- 4) w miejscach przeznaczonych na działalność intelektualną bądź usługową (np. w biurach, w placówkach naukowych i w szkołach oraz zakładach usługowych) i stanowiły one 4,5 %,
- 5) oraz w innych miejscach, takich jak: pomieszczenia wycoczynkowe, socjalne, higieniczno-sanitarne i stanowiły one 6,8 %.

Poszkodowani w poszczególnych sekcjach gospodarki wg PKD 2007

Sekcja		Rok		
Symbol	Nazwa	2012	2011	2010
C	Przetwórstwo przemysłowe	64	45	43
F	Budownictwo	40	52	51
H	Transport i gospodarka magazynowa	17	13	16
G	Handel i naprawy	10	13	19
A	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	6	7	9
M	Działalność profesjonalna, nauk. i techn.	4	8	2
O	Administracja publiczna i obrona narod.	3	2	9
N	Usługi administrowania	2	5	5
I	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	2	3	1
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	1	5
J	Informacja i komunikacja	2	0	0
L	Obsługa rynku nieruchomości	1	3	2
P	Edukacja	1	0	0
E	Dostawy wody	0	5	2
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	0	5	0
K	Finanse i ubezpieczenia	0	1	1
R	Kultura, rozrywka i rekreacja	0	1	0
B	Górnictwo i kopalnictwo	0	1	0
Razem:		154	165	165

Do najczęściej powtarzających się przyczyn należały przyczyny określone jako organizacyjne. W przeważającej mierze dotyczyły one sfery niewłaściwej ogólnej organizacji pracy, a w szczególności: braku nadzoru, braku lub niewłaściwego przeszkolenia w zakresie bhp, braku instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym oraz tolerowaniu przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp.

Wśród przyczyn leżących po stronie pracownika (poszkodowanego) należy wymienić: lekceważenie zagrożenia (brawura i ryzykanctwo), niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, nieznanostwo zagrożenia, nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej oraz zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.

Najczęściej powtarzające się przyczyny techniczne to: brak lub niewłaściwe urządzenie zabezpieczające, brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej, brak lub niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń, wady konstrukcyjne czynnika materialnego będącego źródłem zagrożenia, niedotrzymanie wymaganych parametrów technicznych czynnika, oraz niewłaściwa stateczność i wytrzymałość czynnika materialnego.

Środki prawne

W ramach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w 2012 r. wydano 49 nakazów na piśmie zawierających 85 decyzji oraz wydano 41 decyzji ustnych.

Zakres przedmiotowy wydanych decyzji przedstawiał się następująco:

Zakres przedmiotowy decyzji	ilość wydanych decyzji
Maszyny i urządzenia techniczne	39
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	32
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	28
Przygotowanie do pracy	11
Obiekty i pomieszczenia pracy	5
Transport	5
Urządzenia i instalacje energetyczne	3
Magazynowanie i składowanie	2
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	1
Razem:	126

W ramach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w 2012 r. skierowano 79 wystąpień zawierających 239 wniosków.

Zakres przedmiotowy wydanych wniosków przedstawia się następująco:

Zakres przedmiotowy wniosków	ilość wydanych wniosków
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	106
Przygotowanie do pracy	49
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	41
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	10
Maszyny i urządzenia techniczne	8
Transport	7
Środki nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy	6
Stosunek pracy	3
Magazynowanie i składowanie	3
Urządzenia i instalacje energetyczne	2
Ochrona pracy młodocianych	1
Obiekty i pomieszczenia pracy	1
Rady pracowników	1
Inne nieprawidłowości nad przestrzeganiem prawa pracy	1
Razem	239

W wyniku przeprowadzonych kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy nałożyli 55 mandatów w łącznej kwocie 90.050 zł, skierowali do sądów 12 wniosków o ukaranie łączna kwota nałożonych grzywien przez sądy wyniosła 12 400 zł.

Ponadto 4 razy zastosowano środki wychowawcze.

Inspektorzy pracy w związku z kontrolami wypadkowymi złożyli do prokuratury łącznie 17 powiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W ramach kontroli wypadkowych inspektorzy pracy udzielili 475 porad technicznych oraz 242 porady prawne, w tym 44 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Wśród tematów porad technicznych wymienić należy głównie zagadnienia dotyczące:

- przygotowania do pracy,
- wymiarów pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz ich wyposażenia,
- stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych,
- uprawnień operatorów maszyn budowlanych, uprawnień energetycznych eksploatacyjnych i dozorowych,
- urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu oraz uprawnień ich operatorów.

Współdziałanie z innymi organami i instytucjami

W 2012 r. inspektorzy pracy wielokrotnie współpracowali z organami nadzoru i kontroli w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

O wynikach z przeprowadzonych kontroli poinformowano:

- Prokuraturę w 31 przypadkach,
- Policję w 24 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 20 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 5 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 6 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego w 2 przypadkach,
- Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w 2 przypadkach,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 2 przypadkach,
- Państwową Inspekcję sanitarną w 1 przypadku,
- Straż Pożarną w 1 przypadku,
- Urząd Skarbowy – Urząd Kontroli Skarbowej w 1 przypadku,
- inne organy i instytucje w 1 przypadku.

Dodatkowo przeprowadzono 1 kontrolę na wniosek Policji.

Ponadto przeprowadzono kontrole wspólne z: Urzędem Dozoru Technicznego w 1 przypadku, Policją w 1 przypadku, Strażą Graniczną w 1 przypadku, Społeczną Inspekcją pracy w 1 przypadku.

Inne działania prewencyjne

Działania prewencyjne prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku koncentrowały się na kontynuowaniu edukacji pracodawców w zakresie prawidłowego prowadzenia oceny ryzyka zawodowego, eliminacji zagrożeń oraz postępowania wypadkowego, poradnictwie w zakresie przestrzegania procedur dotyczących zapobiegania wypadkom przy pracy (targi, spotkania, narady, szkolenia, seminaria itp.).

Wśród prowadzonych kampanii i programów prewencyjno- promocyjnych, mających na celu podjęcie skutecznych działań w zakresie zapobiegania i ograniczania zagrożeń, wymienić warto np.:

- prewencję zagrożeń występujących na terenie budowy, ze szczególnym uwzględnieniem prac na wysokości i prac ziemnych, które generują największe zagrożenia wypadkowe,
- monitoring prewencyjny bardzo dużych inwestycji, na których mogą wystąpić istotne zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników,
- działania informacyjno-prewencyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy przy maszynach do przetwórstwa tworzyw sztucznych,
- działania prewencyjne wśród rolników dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracach rolniczych, a także w obejściu i budynkach, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń wypadkowych i chemicznych,
- kampania prewencyjna „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”,
- program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP” skierowany do pracodawców małych zakładów, którzy wyrażają chęć doprowadzenia swojego zakładu do stanu wymaganego prawem (przy współudziale Inspektora pracy),
- program informacyjno-prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”.

Ten ostatni program, skierowany został do pracodawców średnich i dużych zakładów, w których odnotowano duże nasilenie wypadków pracy. Dlatego w ramach części informacyjnej programu, złożonej ze szkolenia i warsztatów, zachęcano pracodawców do podejmowania działań naprawczych w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy oraz skorzystania ze skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej w zakładach, jakim jest zarządzanie bezpieczeństwem pracy. Prelegenci (inspektorzy pracy) zwrócili uwagę na ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa pracy, w tym na relacje kosztów ubezpieczeniowych oraz kosztów wypadków przy pracy do nakładów na bezpieczne warunki pracy, uwzględnianie w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich zagrożeń, w szczególności tych, których aktywizacja doprowadziła do wypadków. W ramach spotkań informacyjno-szkoleniowych, w których uczestniczyły 103 osoby, inspektorzy pracy przekazali komplety materiałów edukacyjno-szkoleniowych.

Inspektorzy pracy uczestniczyli również w wielu spotkaniach z pracodawcami, przedstawicielami stowarzyszeń i organizacji związkowych, gdzie była poruszana problematyka wypadków przy pracy i prewencji wypadkowej, m.in.:

- spotkania z członkami Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP,
- konferencja pt. „Kultura bezpieczeństwa pracy a prewencja wypadkowa”, zorganizowana podczas Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2012.

W 2012 roku inspektorzy pracy w trakcie kontroli, dokonali **oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**.

W ramach realizacji tego tematu inspektorzy pracy przeprowadzili **139** kontrole u **135** pracodawców łącznie objęli analizą 464 wypadków w tym 26 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

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

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

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

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło ustalania okoliczności i przyczyn wypadku.

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

Wskutek dokonanej oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy w 2012 r. wydali 6 nakazów na piśmie zawierających 15 decyzji oraz wydali 5 decyzji ustnych. Ponadto skierowali do pracodawców 90 wystąpień zawierających 270 wniosków.

Zastosowali 4 mandaty w łącznej kwocie 5800 zł, 3 środki wychowawcze i 1 wniosek do sądu o ukaranie.

O wynikach kontroli poinformowano:

- Prokuraturę w 27 przypadkach,
- Policję w 20 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 24 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 11 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 5 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego w 3 przypadkach,
- Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w 1 przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 2 przypadkach,
- Państwową Inspekcję Sanitarną w 1 przypadku,
- Straż Pożarną w 1 przypadku,
- Urząd Pracy w 1 przypadku.

Podsumowanie

W 2012r. po raz kolejny obserwujemy wzrost ilości osób poszkodowanych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (o 2%), w tym również wzrost ilości osób poszkodowanych pozostających w tzw. „samozatrudnieniu”, czyli wzrost wypadków pozostających poza głównym nurtem działalności PIP. Wniosek ten wynika z oceny zarejestrowanych wypadków, zgłaszanych głównie przez Policję.

Obecnie stawka ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest różnicowana dla różnych sekcji i podsekcji gospodarki narodowej na podstawie m.in. 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 2009 r. Nr 14, poz. 80 ze zm.). Jednak ze względu na fakt, że ten akt prawny wydany jest jedynie na podstawie Kodeksu pracy powoduje, że nie rodzi on obowiązku dla podmiotów nie podlegających pod rygory tej ustawy. Dopiero pełne dane powinny być podstawą do wyliczenia składki dla określonej sekcji gospodarki narodowej.

Należy zwrócić uwagę na 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.

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.

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

Po wprowadzeniu systemu elektronicznej rejestracji wypadków przy pracy obserwujemy zmniejszenie różnicy pomiędzy wypadkami śmiertelnymi i ciężkimi zarejestrowanymi przez OIP Gdańsk i pomorski Urząd Statystyczny. Ciągłe jednak ilość rejestrowanych wypadków śmiertelnych i ciężkich przez OIP Gdańsk jest większa niż ilość tych wypadków podawana przez US (w odniesieniu do województwa pomorskiego).

2. Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenia wypadkowe

Do przeprowadzenia kontroli w ramach omawianego tematu zostało wytypowanych 19 pracodawców, którym w latach 2010 – 2012 na wniosek inspektora pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych podwyższył o 100% składkę wypadkową.

W tym 2 podmioty zakończyły prowadzenie działalności gospodarczej, a 3 podmioty nie zatrudniają pracowników i osób na podstawie umów cywilno-prawnych, a tylko współpracują z podwykonawcami. Przedsiębiorcy ci stanowią 26% typowanych do kontroli pracodawców. Uniknęli oni skutków wyższych składek wypadkowych, ponieważ nikogo nie zatrudniają lub nie prowadzą działalności gospodarczej przez okres obowiązywania podwyższonej składki.

Spośród skontrolowanych 14 pracodawców, 8 charakteryzowało się małym zatrudnieniem (co stanowi 57% skontrolowanych zakładów). Stąd wynika druga praktyka stosowana przez

niektórych pracodawców, polegająca na ograniczeniu zatrudnienia do 3 lub 5 najlepszych pracowników.

Wyniki kontroli wskazują, że wpływ podwyższenia składki wypadkowej na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach jest niewielki, ponieważ tylko u 4 pracodawców inspektorzy pracy nie stwierdzili uchybień w zakresie bhp (co stanowi 21 % zakładów wytypowanych do kontroli). Pracodawcy wolą ograniczyć wydatki związane z podwyższeniem składki wypadkowej, niż inwestować w poprawę warunków bhp dla pracowników.

3. Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach

W 2012 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach tematu „Kontrole prac budowlanych, w tym rozbiórkowych” przeprowadzili 250 kontroli w 229 podmiotach gospodarczych. Skontrolowano 164 tereny budów, na których pracowało 3 558 osób, w tym 2 924 pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Niezmiennie od lat największym zagrożeniem występującym w budownictwie jest brak zabezpieczeń pracowników przed upadkiem z wysokości. Brak tych zabezpieczeń jest przyczyną największej liczby ciężkich i śmiertelnych wypadków w branży budowlanej. W 2012 roku inspektorzy pracy realizujący temat wydali m. in. 67 decyzji wstrzymujących prace w związku z narażeniem pracowników i innych osób na upadek z wysokości. Ponad 62% wszystkich decyzji o wstrzymaniu prac dotyczyło braku ochron zbiorowych chroniących przed upadkiem z wysokości, wliczając w to brak zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości na rusztowaniach.

Jako podstawową przyczynę tych nieprawidłowości wymienia się koszt i czasochłonność wykonania takich zabezpieczeń. Zdaniem większości pracodawców budowlanych i pracowników nadzoru, zmienność sytuacji, w związku z postępującymi pracami budowlanymi, jest tak duża, że z ekonomicznego punktu widzenia niemożliwe jest stałe zabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości, gdyż koszty zabezpieczenia stanowiłyby zbyt dużą część wartości wykonanych prac budowlanych.

Inną ważną przyczyną lekceważenia bezpieczeństwa pracy na wysokości jest niewątpliwie nieprawidłowe szkolenie pracowników i kształtowanie u nich złych nawyków w tym zakresie. Kształtowanie nawyków wykonywania pracy w warunkach zgodnych z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy jest procesem długotrwałym i wymaga systemowego podejścia pracodawców i bezpośredniego nadzoru do tego zagadnienia, a to na polskich budowach jest rzadkością. Wyższą kulturę pracy, a co za tym idzie, większe bezpieczeństwo pracy można zaobserwować w dużych korporacjach budowlanych, szczególnie w tych z kapitałem zagranicznym. W małych firmach sektora budowlanego sprawy związane z bezpieczeństwem pracy są marginalizowane, a duża rotacja w zatrudnieniu wyklucza właściwe kształtowanie zachowań pracowników w taki sposób, aby dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy wynikała z wewnętrznej potrzeby, a nie z przymusu.

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

Eksploatacja niewłaściwie wykonanych rusztowań jest nadal jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budowy. Prawie 18% wszystkich wydanych przez inspektorów pracy decyzji o wstrzymaniu prac dotyczyło braku lub wykonaniu nieprawidłowych balustrad na rusztowaniach. W kilku przypadkach inspektorzy pracy spotkali na kontrolowanych budowach rusztowania posadowione wbrew wszelkim przepisom i zdrowemu rozsądkowi. Przyczyn wadliwie wykonanych rusztowań należy upatrywać w tym, że większość rusztowań stawiają przypadkowi, nieprzeszkoleni w tym zakresie monterzy oraz w tym, że zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z dużymi kosztami. Niedbalstwu i nieprzywiązywaniu wagi do spraw bezpieczeństwa pracy należy przypisać brak odbioru rusztowań przez uprawnioną osobę, oraz brak na rusztowaniach ciągów komunikacyjnych, 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, brak tych środków na terenie budowy i nieprzywiązywanie wagi do ich stosowania przez kierowników robót i majstrów budowy.

Brak zabezpieczeń przed przysypaniem ziemią to nadal jedna z najczęstszych przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy na terenach budowy. Brak zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem, składowanie urobku w obrębie klina naturalnego odłamu gruntu i brak bezpiecznego wejścia do wykopu to wciąż dość powszechnie spotykany widok na budowach. Przyczyny tego zjawiska są bardzo podobne jak w przypadku wykonywania prac na wysokości – pośpiech, duża zmienność wykonywanych prac i brak właściwego nadzoru ze strony kierowników robót.

Przyczyną wielu wypadków przy pracy na budowach jest też zły stan techniczny eksploatowanych tam maszyn, urządzeń oraz instalacji elektrycznej. W dwudziestu pięciu przypadkach (z wyłączeniem rusztowań), z powodu niewłaściwego stanu maszyn i urządzeń lub niewłaściwego stanu instalacji elektrycznej, inspektorzy pracy wstrzymywali ich eksploatację. Ww. nieprawidłowości dotyczyły najczęściej pilarek tarczowych, w których brakowało osłon i klinów rozczepiających, lub w których zastosowano niewłaściwe urządzenia sterujące (tzw. wyłączniki 0/1). Wadliwa instalacja elektryczna to najczęściej uszkodzona izolacja przewodów elektrycznych lub uszkodzone gniazda i wtyczki przedłużaczy. Przyczyną takiego stanu rzeczy jak zawsze; źle pojęte oszczędności skutkujące eksploatacją zbyt wyeksploatowanych maszyn oraz nieprzywiązywanie wagi do ewidentnych zagrożeń.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

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

- Dążenie do osiągnięcia jak największych zysków, co przy dużej konkurencji na rynku wiąże się z pośpiechem i minimalizacją kosztów wykonywania określonych robót budowlanych, a co za tym idzie oszczędzaniu na bezpieczeństwie i higienie pracy.
- 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.

Dane liczbowe dotyczące zastosowanych środków prawnych.

W wyniku 250 kontroli przeprowadzonych w 229 podmiotach gospodarczych, na 164 terenach budowy w ramach tematu 101A inspektorzy pracy wydali ogółem 1153 decyzje (195 decyzji na piśmie, 948 decyzji ustnych i 7 decyzji wpisanych do dzienników budowy), w tym:

- 107 decyzji wstrzymania prac,
- 39 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 8 decyzji zakazu wykonywania prac,
- 59 decyzji skierowania pracowników do innych prac (decyzje te dotyczyły 131 pracowników).

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

- ukarali mandatami 101 osób za popełnienie 215 wykroczeń (łącna kwota mandatów 129 000 zł),
- skierowali do sądów 7 wniosków o ukaranie za popełnienie 15 wykroczeń,
- zastosowali 29 środków wychowawczych za popełnienie 44 wykroczeń.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 79 wystąpień, zawierających 145 wniosków.

Działania prewencyjne

W ramach powyższego programu prewencyjnego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku pracodawcy uczestniczyli w 2 szkoleniach.

Pierwsze szkolenie odbyło się w dniu 9 maja 2012 r., na którym starszy inspektor pracy Paweł Grabowski przedstawił zgromadzonym najważniejsze zagadnienia dotyczące m.in.: oceny ryzyka zawodowego. W trakcie spotkania przedstawiono również informacje dotyczące prawidłowego przygotowania pracowników do pracy, stosowania właściwych środków ochrony oraz skutecznego nadzoru.

Drugie szkolenie w dniu 10 maja zorganizowane zostało dla pracodawców z Regionu Słupskiego, które poprowadził Adam Sasiuk starszy inspektor pracy.

Łącznie w szkoleniach wzięły udział 74 osoby reprezentujące 50 podmiotów.

Uczestnicy szkoleń otrzymywali również fachowe poradnictwo w zakresie objętym tematem oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

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

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

- **12.04.2012 r.** - na zaproszenie Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w Gdańsku odbyło się spotkanie w budynku Rady Miasta Gdańska. W spotkaniu uczestniczyli Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, Natalia Grunwald referent prawny, Andrzej Radowski starszy inspektor pracy.

Na spotkaniu Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy przedstawił prezentację na temat działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie promowania bezpiecznych warunków pracy w tym konkursów oraz programów prewencyjnych m.in. „Promocji standardów bhp”.

- **20.01.2012 r.** - spotkanie szkoleniowe organizowane przez „Z.Z. Budowlani”. Tematyka dotyczyła BHP na budowie, szkolenie przeprowadził Aleksander Zając starszy inspektor pracy.

- **15.05.2012 r.** - na zaproszenie organizacji „Pracodawcy Pomorza” Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku uczestniczył w spotkaniu Sekcji Budownictwa i Infrastruktury. Tematem spotkania było omówienie problemów bezpieczeństwa na budowach, zachęcanie pracodawców do udziału w konkursach organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz działaniach prewencyjno-promocyjnych.

- **19.10.2012 r.** – w siedzibie NSZZ Solidarność w Gdańsku odbyło się spotkanie w ramach szkolenia dla Społecznych Inspektorów Pracy. Andrzej Radowski Starszy Inspektor Pracy przeprowadził prezentację na temat BHP przy pracach na wysokości i wykopach.

- **23.10.2012 r.** - w siedzibie SKANSKA przy ul. Budowlanych w Gdańsku na prośbę zakładu pracy odbyła się prelekcja dla kierowników realizacyjnych roboty budowlane na budowach zakładu pracy. Uczestnikami spotkania było 20 kierowników robót. Tematem prelekcji, którą przeprowadził Andrzej Radowski Starszy Inspektor Pracy była profilaktyka i prewencja w procesie budowy oraz zagrożenia wypadkowe w środowisku pracy.

- **13.11.2012 r.** – w Auditorium Novum Politechniki Gdańskiej odbyło się kolejne (czwarte) spotkanie ze studentami ostatniego roku Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska. Spotkanie odbyło się w ramach programu edukacyjnego "Kultura bezpieczeństwa".. Spotkanie poświęcone było m.in. ocenie ryzyka zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej oraz w zakresie bezpiecznych warunków pracy na placach budowy. W części warsztatowej studenci wzięli udział w pokazie środków ochrony indywidualnej prowadzonym przez dyrektora generalnego firmy Assecuro sp. z o.o. W szkoleniu wzięło udział 351 osób.

W 2012 roku w szkoleniach organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wzięły udział 74 osoby.

Program prewencyjny „Promocja standardów bhp” ukończyło 20 pracodawców. Okręgowy Inspektor Pracy przyznał 13 Dyplomów PIP (dla zatrudniających do 20 pracowników) i 7 pracodawców otrzymało zaświadczenia ukończenia programu prewencyjnego (dla zatrudniających od 20 do 50 pracowników).

W 2012 r. w okręgu gdańskim nie zauważono wzrostu zainteresowania pracodawców ww. programem, wręcz przeciwnie można zauważyć niewielki spadek. W latach 2010 i 2011 w związku z inwestycjami i przygotowaniem do Euro 2012 firm budowlanych na rynku przybywało. W 2012 roku inwestycje związane z przygotowaniem Euro zakończyły się,

a wiele firm budowlanych, często słabych organizacyjnie i ekonomicznie, zaprzestało działalności. Pozostałe, w szczególności małe firmy podwykonawcze, które konkurując między sobą o zlecenia na roboty budowlane, obniżały ceny wykonawstwa poniżej dopuszczalnych norm. Bezpieczeństwo pracy stało się wówczas sprawą drugorzędną. Natomiast firmy, które rzeczywiście były zainteresowane poprawą bezpieczeństwa pracy, uczestniczyły w programie prewencyjnym głównie w poprzednich edycjach.

W czasie kampanii od 2008 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeszkolił około 1000 przedstawicieli firm budowlanych z terenu województwa pomorskiego i nie tylko.

Podsumowanie

Prowadzone w 2012 r., na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, działania nadzorczo-prewencyjne w budownictwie w zakresie przestrzegania na terenach budowy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przyniosły wiele cennych spostrzeżeń. Do najważniejszych należy zaliczyć to, że na terenach budowy, bezpieczeństwo i higiena pracy, w bardzo dużym stopniu zależy od dobrego przygotowania procesu budowlanego, wykonanego na etapie jego organizacji. Na tym etapie powinna skupić się nasza uwaga w stopniu znacznie większym niż miało to miejsce dotychczas. Każda duża budowa powinna być obligatoryjnie poprzedzona wizytą inspektora pracy, który „wymusi” na generalnym wykonawcy zorganizowanie sprawnie działającej na terenie budowy służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspektor pracy w sposób przekonujący i stanowczy powinien wykazać realizatorowi inwestycji, że tylko oddzielenie nadzoru nad bezpieczeństwem pracy od kierowania realizacją inwestycji (rozbieżne cele) zapewni zadawalające standardy bezpiecznej pracy. Sztandarowym przykładem takich działań jest niewątpliwie budowa stadionu piłkarskiego „PGE Arena Gdańsk”, na której został osiągnięty główny cel Państwowej Inspekcji Pracy związany z tą inwestycją – nie odnotowano żadnego śmiertelnego, ani ciężkiego wypadku przy pracy. Na tej budowie wzoruje się budowa Europejskiego Centrum Solidarności Gdańsku, która w 2012 roku, w okręgu gdańskim zajęła pierwsze miejsce w konkursie „Bezpieczna Budowa”, i która jak na dzień dzisiejszy może się poszczycić taką samą statystyką wypadkową jak ww. budowa stadionu piłkarskiego. O wiele większy problem pod względem poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią małe budowy, realizowane przez niewielkie podmioty. Nakazanie wyznaczenia osoby sprawującej nadzór tylko nad bezpieczeństwem pracy na takich budowach jest nierealne. Ten obowiązek spoczywa na pracodawcach i pracownikach kierujących pracownikami. Jak to wygląda wiemy; od lat tak samo źle. Służby bezpieczeństwa i higieny pracy w tych zakładach są fikcją. Ponieważ jest obowiązek ich zorganizowania, małe firmy budowlane realizują go z reguły poprzez zawarcie umowy zlecenia z wyspecjalizowanym w tym zakresie podmiotem, którego działalność ogranicza się najczęściej do pobierania kilkuset złotych miesięcznie za sam fakt papierowego funkcjonowania w zakładzie. Należałoby się zastanowić, jak wymusić rzeczywiste funkcjonowanie służb bhp w tych zakładach? Jest rzeczą nie do przyjęcia, aby osoba będąca organem doradczym i kontrolnym pracodawcy nie wiedziała, jakie inwestycje są realizowane, i jakie panują na nich warunki pracy. Przyjęło się, że od tego jest inspektor pracy, który przeprowadzając kontrolę, wyręczy służbę bhp, wydając stosowne decyzje. Jest to błędne podejście. Kontrolami w zakresie bezpieczeństwa pracy powinny być objęte wszystkie budowy, ale gro tych kontroli i przeglądów muszą dokonać służby bhp pracodawcy. Inspektorzy pracy kontrolują tylko niewielki odsetek budów i w związku z tym ich działania nie poprawią w sposób zadawalający stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie.

Wnioski, w tym legislacyjne

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

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

Nadal aktualny jest postulat zmian w Prawie budowlanym, które poprawiłby skuteczność działań PIP dzięki rozszerzeniu kompetencji PIP o możliwość:

- 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).

Zebrane doświadczenia m. in. na budowach realizowanych w ramach EURO 2012 pozwalają stwierdzić, że kluczową rolę w zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w budownictwie odgrywa dobrze zorganizowana służba bezpieczeństwa i higieny pracy. Z punktu widzenia legislacyjnego należałoby podjąć działania zmierzające do zreformowania konieczności jej utworzenia (w wielu przypadkach tworzenie takiej służby jest zbędne), jak też do zreformowania jej zadań i obowiązków w zakładach, w których jej istnienie jest niezbędne, np. w budownictwie. Ideałem byłoby, aby rozpoczęcie prac budowlanych poprzedzone było analizą spełnienia wymogów bhp, dokonaną przez służbę bhp działającą u wykonawcy (np. na wzór dopuszczenia rusztowania do użytkowania).

Przeprowadzone na placach budowy w 2012 roku kontrole wykazały aktualność postulowanych w ubiegłych latach działań długofalowych, takich jak:

- systematyczne podnoszenie wiedzy inspektorów pracy w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy oraz nowych technik budowlanych,
- prowadzenie szeroko pojętych działań prewencyjnych oraz popularyzacji organizacji i bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych (bardzo dobrze środowisku budowlanców odbierana jest kampania medialna PIP na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy na wysokości).
- wprowadzenie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy do programu wszystkich szkół,
- kontynuowanie akcji propagowania w spotach telewizyjnych przepisów bezpiecznej pracy w budownictwie.

4. 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 30 kontroli w 28 podmiotach. Kontrole objęły 20 terenów budowy. Na skontrolowanych budowach dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów) pracowały 362 osoby, z czego 347 zatrudnionych było w ramach stosunku pracy.

Kontrole dotyczyły następujących zagadnień:

- przygotowanie do pracy,
- zagospodarowanie placu budowy,
- przygotowanie i organizacja budowy,
- stanowiska i procesy pracy,
- roboty ziemne i wykopy,
- prace na wysokości,
- rusztowania,
- maszyny i urządzenia techniczne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 99 decyzji nakazowych, w tym 3 decyzje wstrzymujące prace, 1 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyn, 5 decyzji skierowania 12 pracowników do innych prac,
- 6 wystąpień, zawierających 14 wniosków,
- 4 mandaty na kwotę 5400 zł,
- 3 środki oddziaływania wychowawczego,
- 1 wniosek o ukaranie do sądu.

Ponadto udzielono 125 porad technicznych i 37 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 7 dotyczących legalności zatrudnienia.

Podsumowanie i wnioski

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

- Pracodawcy nie zapewniają organizowania prawidłowego zaplecza socjalnego. Zjawisko dalej występuje często, ale w mniejszej skali niż w latach poprzednich.
- Pracodawcy w sytuacji wykonywania prac na wysokości popełniają stosunkowo niewiele nieprawidłowości. Widać poprawę w tym zakresie.
- Pracodawcy nie przestrzegają przepisów w zakresie zapewniania środków ochrony indywidualnej chroniącej przed upadkiem z wysokości. Widać tu jednak pewną poprawę.
- W zakresie badań lekarskich widać bardzo pozytywną zmianę w stosunku do poprzedniego okresu.
- Pracodawcy mają dalej problem z zabezpieczaniem i oznakowywaniem stref i miejsc niebezpiecznych.
- W zakresie sporządzania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót wyraźnie widać poprawę w tym obszarze.
- W zakresie stosowania rusztowań można stwierdzić, iż w czasie kontroli nieczęsto występowały rusztowania podczas eksploatacji. Jeżeli już rusztowanie było poddawane kontroli to nieprawidłowości koncentrowały się na braku poręczy.
- Stosunkowo mało nieprawidłowości stwierdzono odnośnie eksploatacji maszyn i urządzeń. Może to wskazywać na poprawiającą się bazę maszynową przedsiębiorców.

- Nie stwierdzono wyraźnej poprawy w zakresie uprawnień kwalifikacyjnych przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych.

Stwierdzone zagrożenia na placach budowy prowadzą do następujących wniosków:

- Należy w dalszym ciągu kontrolować pracodawców i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na organizację terenu budowy, w tym na zapewnienie pracownikom odpowiednich pomieszczeń i urządzeń sanitarno-higienicznych, wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz zabezpieczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych.
- Należy w dalszym ciągu propagować prewencyjnie zasady bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych poprzez organizowanie spotkań, artykuły prasowe, konferencje prasowe oraz systematyczne szkolenia dla kadry z zakładów prowadzących działalność budowlaną.
- Analiza porównawcza z okresami wcześniejszymi wykazała, iż rodzaje i skala nieprawidłowości nie zmieniają się w stopniu zasadniczym, co nasuwa stwierdzenie, że kłopoty te mogą mieć charakter systemowy.

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

Realizowane inwestycje w ramach EURO 2012

- Budowa stadionu piłkarskiego – zakończona została w 2011 r.
- Rozbudowa Portu Lotniczego Gdańsk – zakończona w marcu 2012 r.
- Budowa Europejskiego Centrum Solidarności w Gdańsku – trwa.
- Remont dworca kolejowego Gdynia Główna – zakończony w czerwcu 2012 roku.

Rozbudowa Portu Lotniczego w Gdańsku

- 31.03.2012 r. przekazano uroczyście do użytkowania nowy terminal lotniska im. Lecha Wałęsy w Gdańsku. Tym samym zakończono kontrole inspektorów pracy w ramach tematu „Rozbudowa Portu Lotniczego Gdańsk”.
- W ramach tego tematu wykonano w I połowie 2012 roku jedną kontrolę, w wyniku której inspektor pracy wydał dwa nakazy ustne. Nie stwierdzono rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Budowa Europejskiego Centrum Solidarności

- Obecnie na terenie budowy ECS wykonywane są prace budowlane na wszystkich poziomach i prace elewacyjne. Zakończono prace konstrukcyjne. Na terenie budowy, oprócz pracowników generalnego wykonawcy, zatrudnionych jest ok. 180 pracowników firm podwykonawczych.
- W ramach tematu „Budowa Europejskiego Centrum Solidarności”, w pierwszym półroczu 2012 roku przeprowadzono 3 kontrole w ramach tematu: jedną u generalnego wykonawcy, tj. Polimex-Mostostal S.A. i dwie u podwykonawcy. W wyniku tych kontroli inspektorzy pracy wydali 3 decyzje na piśmie i 5 decyzji ustnych, w tym jedną decyzję z rygorem natychmiastowej wykonalności. Ponadto inspektor pracy skierował do

podwykonawcy wystąpienie zawierające 12 wniosków wynikających z kontroli legalności zatrudnienia.

- Stwierdzone w czasie kontroli nieprawidłowości nie były rażącymi naruszeniami bezpieczeństwa pracy.
- W ramach tematu „Budowa Europejskiego Centrum Solidarności”, w drugim półroczu 2012 roku przeprowadzono 3 kontrole. Kontrole przeprowadzono u generalnego wykonawcy, tj. Polimex-Mostostal S.A. W wyniku tych kontroli inspektor pracy wydał trzy decyzje ustne.
- W ocenie inspektora pracy, generalny wykonawca: Polimex-Mostostal S.A., 00-950 Warszawa, ul. Czackiego 15/17, dobrze zorganizował i prowadzi budowę pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.
Budowa zajęła w 2012 r. pierwsze miejsce w województwie pomorskim w konkursie PIP „Buduj Bezpiecznie”.
- Budowa zorganizowana jest bardzo profesjonalnie. Na poziomie przygotowania budowy zapewniono sprawnie działający system nadzoru nad warunkami pracy, powołując m.in. koordynatora ds. BHP, który bez zarzutu wywiązuje się ze swoich obowiązków.
- Na terenie budowy znajduje się, dostępne wszystkim zatrudnionym, zaplecze socjalne, spełniające wysokie wymagania.
- Na terenie budowy znajdują się wydzielone miejsca składowania materiałów budowlanych.
- Do prac transportowych wykorzystuje się żurawie budowlane.
- Miejsca zagrożone upadkiem z wysokości zabezpieczone są środkami ochrony zbiorowej w postaci balustrad.
- Klatki schodowe wyposażone są w balustrady i oświetlenie.
- Osoby przebywające na terenie budowy są wyposażone w odzież roboczą, hełmy ochronne i kamizelki odblaskowe.
- Rusztowania ustawione przy realizowanym budynku spełniają przepisy w zakresie ich eksploatacji.

Remont dworca kolejowego w Gdyni

- Prace remontowe dworca kolejowego w Gdyni zostały ukończone w pierwszych dniach czerwca 2012 r.
- W ramach tematu „Remont dworca kolejowego w Gdyni” wykonano w I połowie 2012 roku 3 kontrole u 3 pracodawców. W wyniku tych kontroli inspektor pracy wydał 11 decyzji, w tym 3 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności. Ponadto inspektor pracy skierował do pracodawców 2 wystąpienia zawierające 2 wnioski.

Inspektor pracy nie stwierdził wykroczeń przeciwko pracom pracownika.

Podsumowanie

Trzy spośród czterech inwestycji realizowanych na terenie województwa pomorskiego w ramach EURO 2012 zostały już zakończone. Obecnie realizowana jest jeszcze budowa Europejskiego Centrum Solidarności w Gdańsku. Inwestycja ta prowadzona jest bardzo dobrze pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, co jest pokłosiem przeniesienia dobrych wzorców z budowy stadionu piłkarskiego „PGE Arena Gdańsk”. Podobnie jak w 2011 roku ww. budowa stadionu piłkarskiego, budowa Europejskiego Centrum Solidarności w Gdańsku zajęła w 2012 roku pierwsze miejsce w województwie pomorskim w konkursie PIP „Buduj Bezpiecznie”. Do dnia dzisiejszego na przedmiotowej budowie

nie zanotowano żadnego śmiertelnego, ani ciężkiego wypadku przy pracy, co potwierdza tezę, że dobrze zorganizowana budowa i działająca na niej sprawna służba bezpieczeństwa i higieny pracy jest rękojmią bezpiecznej pracy.

Podkreślenia wymaga także udział inspektorów pracy w realizacji tematu związanego z budową stref kibica, które były przygotowywane na czas rozgrywek turnieju EURO 2012.

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

W ramach realizacji tematu „Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)” w OIP Gdańsk zrealizowano 110 kontroli w 108 podmiotach gospodarczych.

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

W roku 2012 zarejestrowano 141 zgłoszeń o istniejących zagrożeniach.

Podsumowanie

- Ponad 71% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych znajduje potwierdzenie (zagrożenia dla osób postronnych bądź dla pracowników), tak więc konieczne jest kontynuowanie kontroli na podstawie takich zgłoszeń.
- 76,1% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych w roku 2012 dotyczy zagrożenia przedmiotami spadającymi z góry w terenach otwartych, a więc dotyczy najczęściej prac wykonywanych na rusztowaniach (przede wszystkim docieplanie budynków). Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakresie takich robót. Udział tego zagrożenia wśród zgłaszanych nieprawidłowości wzrósł w stosunku do roku 2011 o 7,2 %.
- Uzasadnione jest prowadzenie kampanii promocyjnych atrakcyjnie przedstawiających pracownikom sposoby bezpiecznego wykonywania pracy. Dopóki bezpieczeństwo będzie „niemodne” wśród robotników, kary nie będą w stanie wystarczająco zdopingować do bezpiecznego sposobu wykonywania pracy. Biorąc pod uwagę ilość środków karnych w poszczególnych kategoriach wielkościowych zakładów – największe nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa prowadzenia robót występują w zakładach zatrudniających do 9 osób (72,7 % kontroli, 69,4% mandatów, 73,7 % decyzji). Nastąpiła jednak nieznaczna poprawa przestrzegania prawa w tej kategorii zakładów w porównaniu do roku 2011.
- Największa ilość stwierdzonych uchybień przy prowadzeniu prac w miejscach publicznych w roku 2012 wystąpiła w budownictwie (73,6 % kontroli, 77,7 % mandatów, 79,6 % decyzji). Biorąc pod uwagę nieznaczny spadek udziału branży budowlanej w całej podmiotów gospodarczych skontrolowanych podczas prac w miejscach publicznych można wysnuć wniosek, że działania Inspektorów Pracy podejmowane

w poprzednich latach przyniosły pozytywny skutek w tej branży, choć nadal podmioty budowlane stanowią znaczną większość wśród tych wykonujących pracę nieprawidłowo.

Reasumując, wskazane jest w dalszym ciągu podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakładach budowlanych zatrudniających do 9 osób. Zakłady takie najczęściej wykonują prace w miejscach publicznych, a więc generują najwięcej zagrożeń nie tylko dla własnych pracowników, ale również dla osób postronnych. W dobie kryzysu gospodarczego coraz większa ilość osób bezrobotnych zakłada małe firmy budowlane i nie mając środków na ich prowadzenie oszczędza na zabezpieczeniach miejsc pracy i bardzo często na wynagrodzeniach zatrudnianych osób.

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

Celem kontroli prowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2012 r. 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 2012 inspektorzy pracy realizując temat przeprowadzili 10 kontroli w 4 zakładach pracy objętych wzmógłonym nadzorem, w tym w 3 stoczniach. Kontrole przeprowadzane były w I i II połowie roku.

W ocenie inspektorów pracy nastąpiła poprawa warunków pracy w mniejszym lub większym zakresie we wszystkich objętych kontrolą zakładach, wskutek czego w 3 zakładach wzmógłony nadzór zostanie zastąpiony zwykłym nadzorem inspektorów pracy.

Z obserwacji Inspektorów Pracy nadzorujących stocznie wynika, że wprowadzanie na teren stoczni coraz większej ilości podmiotów gospodarczych nie sprzyja poprawie warunków pracy, zwłaszcza w tych pomiotach.

Wskazaniem jest kontynuowanie kontroli podmiotów gospodarczych wykonujących prace na terenie stoczni, w tym również w warunkach samozatrudnienia i na podstawie umów cywilno-prawnych. Te formy zatrudnienia na rzecz stoczni występują coraz częściej. W 2012 r. kontrole podmiotów gospodarczych wykonujących prace na terenie stoczni przeprowadzono również w ramach tematu własnego OIP „Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających”.

8. Ocena ryzyka zawodowego

W roku 2012 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano 172 kontroli w ramach tematu dotyczącego oceny ryzyka zawodowego.

Kontrole przeprowadzono u 172 przedsiębiorców zatrudniających łącznie 5916 pracowników (w tym 2156 kobiet, 42 młodocianych i 434 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 130 decyzji nakazowych i skierowali 79 wniosków w wystąpieniach oraz jedno polecenie.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami dotyczącymi oceny ryzyka zawodowego inspektorzy pracy nałożyli 4 mandaty, zastosowali 6 środków wychowawczych oraz skierowali 1 wniosek do sądu karnego.

Zgodnie z założeniami w 2012 r. kontrole w temacie wykonywano u pracodawców, u których wg oceny inspektorów pracy występowało duże nasilenie zagrożeń zawodowych, a także zakłady należące do branż, które charakteryzują się wysokimi wskaźnikami wypadkowości oraz zapadalności na choroby zawodowe.

W 2012 r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano sumarycznie 5576 kontroli u 4413 przedsiębiorców. W trakcie tych kontroli wydano łącznie 420 decyzji opisanych kodem dot. braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, co stanowi 2,6 % wszystkich wydanych w 2012 r. decyzji. Jest to odsetek zbliżony do lat 2010 i 2011.

Podejmowane działania kontrolne w ramach tematu prowadzono w zakładach pracy o różnym zatrudnieniu. Kontrolą objęto 3101 pracowników zatrudnionych na 571 stanowiskach pracy.

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

1. metody opisane w PN-N-18002 – 35 %
2. metoda Risk-Score – 20 %
3. metody nie określone (opracowane na potrzeby zakładu) – 44 %
4. metoda PHA – 1%.

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

Oprócz kontroli tematycznych w OIP Gdańsk podejmowano, opisane poniżej, działania prewencyjne:

W dniach 20 kwietnia 2012 roku w Gdańsku oraz 25 kwietnia 2012 roku w Słupsku odbyły się spotkania organizacyjne z pracodawcami biorącymi udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP”. Z uwagi na liczną grupę uczestników programu (46 pracodawców), spotkania organizacyjne zorganizowano w dwóch miejscach. Na obu spotkaniach pracownik z Sekcji Prewencji i Promocji przedstawił cele i założenia projektu, omówił zasady prowadzenia programu oraz metodykę jego realizacji. Natomiast druga część spotkania składała się z wykładu prowadzonego przez inspektorów pracy na temat oceny ryzyka zawodowego.

Każdy z uczestników programu otrzymał publikacje i opracowania, wydane przez PIP, mające dopomóc w samodzielnym zidentyfikowaniu zagrożeń i nieprawidłowości w zakładzie.

W związku z prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy Kampanią informacyjno – prewencyjną „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie” w dniach 9 i 10 maja 2012 roku w Gdańsku oraz w Oddziale w Słupsku odbyły się kolejne szkolenia dla pracodawców z branży budowlanej.

Szkolenia były adresowane do pracodawców i przedsiębiorców budowlanych, w szczególności rozpoczynających działalność w budownictwie. Tematyka spotkań dotyczyła przede wszystkim oceny ryzyka zawodowego.

W dniu 13 listopada 2012 roku w auli Auditorium Novum Politechniki Gdańskiej odbyło się spotkanie ze studentami ostatniego roku Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska.

Spotkanie to było częścią programu edukacyjnego "Kultura bezpieczeństwa". Poświęcone było między innymi ocenie ryzyka zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej oraz w zakresie bezpiecznych warunków pracy na placach budowy. W części warsztatowej spotkania studenci wzięli udział w pokazie środków ochrony indywidualnej prowadzonej przez firmę Assecurio sp. z o.o. W spotkaniu uczestniczyło 351 osób.

Na dzień 16.01.2012 r. pracodawcy zastosowali się do 67 wniosków zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy. Biorąc pod uwagę ilość kierowanych wniosków stanowi to ok. 85%. Poinformowali też o wykonaniu 72 decyzji nakazowych wydanych na piśmie – co stanowi 84% sumarycznej liczby wydanych decyzji.

Podsumowanie i wnioski

Kontrole w ramach omawianego tematu przeprowadzone w OIP Gdańsk w roku 2012 wykazały nieprawidłowości, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat.

Na pewno zmalała ilość sytuacji, w których inspektorzy stwierdzili brak przeprowadzenia oceny ryzyka. Problemy dotyczące oceny przeniosły się na wyższy poziom, tzn. dyskusji podlega obecnie, jakość przeprowadzonej oceny.

Niestety bardzo często nadal ocena jest procesem jednorazowym. Brak konieczności okresowej oceny powoduje, że pracodawcy zgodnie z zasadą, „czego nie muszą to nie robią” często poprzestają na jednorazowym działaniu, w tym względzie nie uwzględniając ciągle toczących się zmian technologicznych i organizacyjnych na stanowiskach pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli nasuwają się następujące wnioski :

- W trakcie poradnictwa jak i w publikacjach należałoby uczyć pracodawców rozpoznawania zagrożeń oraz wykorzystania metod szacowania ryzyka. Analiza dokumentacji pokontrolnej wykazuje bowiem, że nie wszystkie zagrożenia są prawidłowo zidentyfikowane oraz zdarzają się sytuacje, że zespoły dokonujące oceny ryzyka wyznaczają jego dopuszczalność bez wstępnego ustalenia jego poziomu. To ostatnie zagadnienie, choć możliwe w świetle prawa uniemożliwia ustalenia priorytetów w działaniach zmierzających do eliminowania lub ograniczenia 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.
- Wyniki kontroli prowadzonych w 2012 r. stanowią, że nadal warto propagować wśród małych pracodawców proste metody oceny ryzyka zawodowego.
- Celowym nadal wydaje się prowadzenie szerokiego poradnictwa przez inspektorów oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących oceny ryzyka.
- Dość dobrym pomysłem wydaje się docieranie ze szkoleniami odnośnie oceny ryzyka zawodowego do studentów wyższych uczelni technicznych (jak opisany w opracowaniu przykład Politechniki Gdańskiej).

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

W okresie od 15.02.2012 r. do 30.11.2012 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 40 kontroli obejmujących zakres tematu zarządzania bezpieczeństwem w małych zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy.

Głównym celem przeprowadzenia czynności kontrolnych było sprawdzenie przestrzegania przez kontrolowane podmioty przepisów i zasad dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowanych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko w aspekcie wypadków przy pracy. W przeprowadzonych kontrolach zwrócono duży nacisk i uwagę na podejmowane działania w zakresie prawidłowości prowadzenia postępowania powypadkowego oraz analizę oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których miały miejsce wypadki przy pracy.

Rekontrole ukierunkowane na sprawdzenie wykonania wcześniejszych decyzji i wniosków inspektorów pracy przeprowadzono w 26 zakładach, a 14 kontroli w grupie „nowych” zakładów.

Wszystkie z 40 kontrolowanych zakładów, zostały dobrane i wytypowane na podstawie bazy danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w tym posiadanych informacji przez inspektorów pracy z zakresu zdarzeń wypadkowych oraz przekazanej z Głównego Inspektoratu Pracy listy zasobów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Kontrole zostały przeprowadzone u 40 pracodawców zatrudniających do 50 pracowników.

Łączna liczba osób zatrudnionych i wykonujących pracę w kontrolowanych zakładach wyniosła 1000 pracujących, w tym było 939 zatrudnionych w ramach stosunku pracy i 37 osób na podstawie umów cywilno – prawnych.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielali porad prawnych, w tym porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Na podstawie przeprowadzonych 26 rekontroli w ramach omawianego tematu można stwierdzić, iż pracodawcy jedynie w sposób prawidłowy realizują obowiązek sporządzania dokumentacji powypadkowej. Tylko w 1 przypadku na 45 zaistniałych wypadków nie sporządzono dokumentacji powypadkowej.

Ocena prawidłowości wdrożonych środków profilaktycznych po wypadkach o powtarzających się okolicznościach, przyczynach, przy podobnych maszynach i pracach, wykazała szereg nieprawidłowości w ich funkcjonowaniu, do których należy zaliczyć problemy z rzetelnością sporządzonej dokumentacji powypadkowej. Stwierdzono liczne uchybienia w poddanej analizie dokumentacji z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Uchybienia dotyczą tak ważnych zagadnień dla bezpieczeństwa i higieny pracy, jak prawidłowe ustalenie wszystkich okoliczności wypadku czy prawidłowe określenie środków i wniosków profilaktycznych. Wymiernym wskaźnikiem stwierdzonych ww. nieprawidłowości jest liczba wypadków w podobnych okolicznościach lub o podobnych przyczynach w prawie 25% rekontrolowanych zakładach.

Ww. nieprawidłowości nie powinny występować w tak dużej skali biorąc pod uwagę, iż dokumentacja powypadkowa jest sporządzana przez zespoły powypadkowe z udziałem specjalistów ds. bhp, a następnie weryfikowana i podpisywana przez pracodawcę, który powinien posiadać ukończone szkolenie z dziedziny bhp dla osób będących pracodawcami.

Środki profilaktyczne określone w ramach oceny ryzyka zawodowego oraz wnioski i środki profilaktyczne ustalane po zbadaniu okoliczności i przyczyn wypadku nie miały adekwatnego przełożenia na konkretne działania.

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

Skierowane w ramach poprzednich kontroli środki prawne zostały zrealizowane przez pracodawców, jednak ich przełożenie na efekty jest niezadowalające.

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

- słaba znajomość zagadnień i możliwości pełnego wykorzystania informacji ze sporządzanej dokumentacji powypadkowej i jej efektywnego wykorzystania w dokonywanej ocenie ryzyka zawodowego oraz działaniach prewencyjnych oraz szkoleniowych,
- niedostateczny nadzór ze strony pracodawców nad wdrażaniem działań organizacyjnych i koniecznych środków zmniejszających ryzyko wynikające z zagrożeń,
- niska efektywność ekonomicznego motywatora w postaci regulowanej składki wypadkowej do podejmowania działań i nakładów finansowych mających na celu zwiększenie bezpieczeństwa pracy w stosunku do niskich kosztów pracy na rynku, w tym coraz częstszego zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi.

W 14 wcześniej niekontrolowanych podmiotach gospodarczych (w których wykonywało pracę 335 osób) doszło łącznie do 44 wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy sprawdzili poprawność sporządzenia łącznie 44 dokumentacji z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Ponadto w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych dokonano szczegółowej analizy 30 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, przeprowadzonych przez pracodawców na stanowiskach pracy, na których doszło do wypadków przy pracy.

Szczegółowe dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości przedstawiono w tabeli:

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Ustalenie okoliczności wypadku	2
Brak ustalenia przyczyn wypadku	8
Nieokreślenie przez pracodawcę środków i wniosków profilaktycznych	3
Niestosowanie przez pracodawcę środków i wniosków profilaktycznych	1
Brak aktualnych informacji w oceny ryzyka	4
Brak identyfikacji innych zagrożeń związanych z wykonywaną pracą	2
Brak uwzględnienia w ocenie ryzyka kryteriów dla kobiet ciężarnych i osób młodocianych lub niepełnosprawnych	2
Brak zaplanowania działań korygujących lub zapobiegawczych po wyznaczeniu dopuszczalności ryzyka zawodowego	3
Brak z zakresu szkoleń bhp	2
Brak badań lekarskich	2

W zakładach tych dopuszczanie pracowników do pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych na zajmowanych stanowiskach oraz brak szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy występują marginalnie. Natomiast liczba uchybień związanych z prowadzonymi szkoleniami z dziedziny bhp (15 przypadków) oraz orzeczeniami lekarskimi o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (16 przypadków) świadczy o słabym nadzorze ze strony pracodawców nad prawidłowością wypełnienia powyższych wymagań.

Przyczyny nieprzestrzegania przepisów prawa pracy w ww. zakresie to m.in.:

- Niski poziom realizowanych zadań przez część podmiotów wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Słaba jakość prowadzonych szkoleń bhp dla pracodawców i traktowanie ich jako uciążliwy obowiązek ustawowy, co przekłada się m.in. na brak w niektórych przypadkach właściwego nadzoru na stosowaniem przepisów i zasad bhp przez pracowników.
- Sytuacja ekonomiczna zakładów zmuszająca do redukcji kosztów, w tym związanych z nakładami na bezpieczeństwo i higienę pracy.

Podsumowanie

Spora liczba nieprawidłowości stwierdzonych w ramach omawianego tematu wynika z braku podstawowej znajomości obowiązujących procedur wśród pracodawców lub też błędnej ich interpretacji. Jest to spowodowane m.in. zbyt małą popularyzacją zagadnień objętych niniejszym tematem, ale i brakiem szczególnie w grupie pracodawców z sektora prywatnego, odpowiednich wysokokwalifikowanych osób wykonujących zadania służby bhp. Niezbędna jest dalsza ukierunkowana bezpośrednio do wybranej grupy pracodawców, popularyzacja tych zagadnień i prowadzenie specjalistycznych szkoleń oraz zwiększenie nadzoru kontrolnego w tych przypadkach, gdzie liczba wypadków przy pracy ma ponadprzeciętny wskaźnik.

W związku z powyższym celowa jest szersza kontynuacja działalności prewencyjno-informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w tym temacie.

10. Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych

W ramach realizacji tematu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 10 kontroli u 10 pracodawców.

W 9 przypadkach kontrole dotyczyły zakładów z sektora prywatnego do 9 pracowników.

U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 76 osób, w tym 60 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

W ramach stosunku pracy u skontrolowanych pracodawców pracę świadczyło 37 kobiet.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 24 decyzje, w tym 13 decyzji ustnych oraz skierowali 6 wniosków w wystąpieniach. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami noszącymi znamiona wykroczenia zastosowano 3 środki wychowawcze.

Do głównych przyczyn z których wynikły stwierdzone nieprawidłowości należy zaliczyć względy finansowe oraz błędy organizacyjne.

Pracodawcy, pomimo dobrej ogólnej wiedzy dotyczącej przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z zakresu prowadzonej działalności, często lekceważą obowiązek natychmiastowego usunięcia zaistniałych nieprawidłowości / większość decyzji została wykonana w czasie kontroli.

Podsumowanie

Na podstawie analizy wyników kontroli w nowo powstałych zakładach można stwierdzić, że:

- pracodawcy posiadają podstawową wiedzę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprawidłowości stwierdza się przede wszystkim w zakresie przeciwdziałania występującym zagrożeniom, tj. dotyczyły one nieinformowania pracowników o występującym ryzyku zawodowym /nie poinformowano 31 % pracowników objętych kontrolą/ oraz braku wyznaczonych osób do udzielania pomocy /75% kontrolowanych zakładów/.

Należy też zwrócić uwagę, że w 50 % objętych kontrolą zakładach pracy inspektorzy pracy nie wydali żadnych decyzji nakazowych

Nie stwierdza się szczególnych potrzeb kontroli nowo powstałych zakładów pod względem zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

11. Profilaktyczne badania lekarskie

W roku 2012 w ramach realizacji tematu przeprowadzono 574 kontrole u 568 pracodawców, w tym;

- w sektorze do 9 pracowników zatrudnionych – 320 kontroli,
- w sektorze zatrudnienia od 10 do 49 zatrudnionych – 176 kontroli,
- w sektorze zatrudnienia od 50 do 249 zatrudnionych – 67 kontroli,
- w sektorze powyżej 250 zatrudnionych – 5 kontroli.

W ww. podmiotach zatrudnionych było 15.058 pracowników w tym 7.179 kobiet i 117 młodocianych.

Mając na uwadze zgromadzony materiał z kontroli zakładów pracy w 2012 r. należy stwierdzić, że nieprawidłowości są podobnej natury jak w latach poprzednich, lecz przesunięty jest ich ciężar gatunkowy. Zmniejszyła się znacznie ilość przypadków dopuszczania pracowników do pracy bez wstępnych, okresowych lub kontrolnych badań lekarskich. Natomiast znacząco wzrosła ilość przeprowadzonych badań lekarskich pracowników bez podpisanej umowy o prowadzenie tych badań z jednostką służby medycyny pracy. Drugą często pojawiającą się nieprawidłowością jest brak informacji dla lekarza o warunkach pracy, czynnikach szkodliwych, uciążliwych, niebezpiecznych w środowisku pracy.

Nadal pod względem skali nieprawidłowości dominuje sektor prywatny z branży „Handel i naprawy”, gdzie przeprowadzono 205 kontroli, w wyniku których wydano 40 mandatów na kwotę 45.050 zł. W branży „Przetwórstwo przemysłowe” w 141 kontrolach wydano 13 mandatów na kwotę 17.500 zł, natomiast w branży „Budownictwo” w 75 kontrolach wydano 13 mandatów na kwotę 16.950 zł. To oddaje skalę problemu w tych sekcjach gospodarki.

Przyczyny nieprawidłowości

Kryzys ekonomiczny wywiera coraz większy wpływ na sytuację rodzimych przedsiębiorców, którzy chcąc utrzymać się na rynku tną koszty pracy gdzie mogą. Oszczędności szukali poprzez zatrudnianie pracowników na umowy zlecenia a nie umowy o pracę, a z tego powodu nie musieli wypłacać wynagrodzenia za urlop, wynagrodzenia za czas choroby i ponosić kosztów przeprowadzania badań lekarskich pracowników. Sprzyja temu brak unormowań prawnych regulujących kwestię badań lekarskich. Przy umowach zlecenia dłuższych niż dwa tygodnie zleceniodawca obowiązany jest odprowadzić składkę na ZUS, natomiast brak jest obowiązku poddania wykonującego zlecenie badaniom lekarskim stwierdzającym czy w ogóle jest zdolny do wykonania zlecenia.

Przyczyny naruszeń przepisów kodeksu pracy w zakresie przeprowadzania badań lekarskich pracowników w ocenie inspektorów pracy to:

- w pełni świadome działania pracodawców w celu obniżenia kosztów pracy,
- niewiedza pracodawców o obowiązku zawierania pisemnych umów o prowadzenie profilaktycznej opieki zdrowotnej z jednostkami służby medycyny pracy,
- trudna sytuacja finansowa pracodawców,
- presja konkurencji wymuszająca obniżanie kosztów własnych przez pracodawców.

Pracodawcy jako przyczynę naruszeń przepisów w opisywanym zakresie podają:

- duże koszty związane z zatrudnieniem pracownika na podstawie umowy o pracę w trybie określonym w kodeksie pracy,
- zabezpieczanie się pracodawców przed ponoszeniem kosztów już w chwili zatrudnienia osób, np. zawieranie umowy zlecenia lub umowy o dzieło a nie umowy na okres próbny.

Inne działania

W dwóch przypadkach w trakcie prowadzenia kontroli Inspektorzy Pracy stwierdzili nieprawidłowości polegające na braku umowy z lekarzem profilaktykiem oraz brak odpowiednich kwalifikacji lekarza prowadzącego badania lekarskie. O fakcie tym został powiadomiony Wojewódzki Ośrodek Medycyny, który na podstawie tych informacji powiadomił pracodawcę o obowiązku zawierania ww. umowy oraz odsunął lekarza od prowadzenia badań profilaktycznych pracowników.

Podsumowanie i wnioski

Analiza dokumentacji będącej podstawą tego opracowania pozwala na stwierdzenie, że u pracodawców prowadzących długoletnią działalność gospodarczą uchybienia w zakresie badań lekarskich są minimalne, natomiast w nowopowstałych podmiotach ten problem narasta lawinowo i nie jest spowodowany tylko niewiedzą, lecz również świadomym działaniem samych pracodawców na zasadzie „a może się uda”.

Należy stwierdzić, że ogromną rolę odgrywają prowadzone przez Inspekcję Pracy programy prewencyjne, jak chociażby program „Zdobądź Dyplom PIP”, „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”, czy „Promocja standardów bhp” i na tym należy położyć największy nacisk ponieważ pracodawcy nie dość że otrzymują potężny zastrzyk informacji z zakresu prawa pracy w ramach prowadzonych przez inspektorów pracy audytów, to również postrzegają inspekcję pracy nie tylko jako organ kontrolny, lecz także jako partnera, do którego mogą się zwrócić z problemem dotyczącym prowadzonych działań.

Ten kierunek działań powinien być rozszerzany. Rola, jaką odgrywają przeprowadzone badania lekarskie wśród pracowników, w bezpośredni sposób przekłada się na kondycję zakładu. Zdrowy pracownik to brak świadczeń z ubezpieczenia społecznego, mniejsza liczba wypadków przy pracy, a także duży komfort psychiczny zatrudnionych pracowników.

12. Szkolenie w dziedzinie bhp

W zakresie omawianego tematu przeprowadzono 333 kontroli u 330 przedsiębiorców. Łączna liczba pracujących we wszystkich skontrolowanych zakładach to 13.004 osoby, z czego 11.128 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym: 4713 kobiet, 84 młodocianych oraz 993 niepełnosprawnych.

Z ogólnej liczby kontrolowanych zakładów, nieprawidłowości w zakresie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono w 78% zakładów, a w 34% zakładów stwierdzone naruszenia były podstawą zastosowania środków oddziaływania wychowawczego, nałożenia mandatów karnych oraz skierowania do sądu wniosków o ukaranie.

Nadal występowały przypadki braku szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców i osób kierujących pracownikami – ok.12% pracodawców nie poddało się szkoleniom okresowym, uważając że ich wiedza w tym zakresie jest wystarczająca i nie dotyczą ich kolejne – przypominające szkolenia okresowe.

W 2012 r. nie zanotowano już przypadków braku aktualnych szkoleń osób wykonujących obowiązki służby bhp (w 2011 r. dotyczyło to ok. 1% badanych).

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

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

- przyczyny ekonomiczne – obniżanie przez pracodawców kosztów ich działalności,
- brak dostatecznej znajomości przepisów prawa pracy,
- przeoczenia.

Podjęte działania prewencyjne

Podobnie jak w latach poprzednich podejmowane były działania prewencyjne OIP Gdańsk prowadzone w ramach programów „Przestrzeganie standardów bhp”, „Zdobądź Dyplom PIP”, „Promocja standardów BHP” w ramach kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”. W prowadzonych szkoleniach uczestniczyli pracodawcy (lub ich zainteresowani przedstawiciele). Niekiedy uczestniczenie w tych bezpłatnych szkoleniach jest następstwem uprzednio przeprowadzanych kontroli, w czasie których stwierdzano powtarzające się nieprawidłowości.

W dniach 20 kwietnia 2012 r. w Gdańsku oraz 25 kwietnia 2012 r. w Słupsku odbyły się spotkania organizacyjne z pracodawcami biorącymi udział w programie prewencyjnym "Zdobądź Dyplom PIP".

W związku z prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy kampanią informacyjno - prewencyjną "Bezpieczeństwo pracy w budownictwie" w dniu 9 i 10 maja 2012 r. w OIP Gdańsk oraz w Oddziale w Słupsku odbyły się kolejne szkolenia dla pracodawców z branży budowlanej. W spotkaniach uczestniczyły 74 osoby, które reprezentowały 50 firm z branży budowlanej województwa pomorskiego.

W ramach programu prewencyjnego "Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa" w dniach 17 maja i 10 października 2012 r. odbywały się w Gdańsku szkolenia (seminarium, warsztaty) dla pracodawców i ich przedstawicieli, u których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy. W spotkaniach szkoleniowych związanych z tym programem wzięło udział łącznie 103 uczestników.

W dniu 22 maja 2012 r. zorganizowano szkolenie dla pracodawców chcących poszerzyć swoją wiedzę dotyczącą bezpieczeństwa podczas użytkowania maszyn.

Podsumowanie

Kontrole dotyczące szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ujawniały dalszą poprawę w tym temacie. Nadal jednakże wielokrotnie obowiązki pracodawców w zakresie szkolenia bhp są wykonywane dopiero w następstwie kontroli inspektora pracy. Obowiązujące terminy szkolenia bhp, ich częstotliwość jest traktowana przez wielu pracodawców jako dodatkowy wydatek. Przeprowadzone kontrole wykazały także przypadki braków formalnych w zakresie niewłaściwego i niepełnego wypełniania kart szkolenia wstępnego. Nadal, podobnie jak w latach minionych stwierdzano nieprawidłowości dotyczące programów szkoleń, które są często ograniczone do programów ramowych, nie uwzględniających specyfiki działalności zakładu i występujących zagrożeń. Problematyka udzielania pierwszej pomocy była często traktowana w zakładach jako temat drugorzędny, także w placówkach oświatowych i dopiero przeprowadzane kontrole wskazały pracodawcom ważność zagadnienia.

Wnioski

Kontrole w zakresie tematu szkolenia bhp, podobnie jak w poprzednich latach, przedstawiają jedynie ogólny obraz przeprowadzanych szkoleń. Szczegółowo zagadnienie szkoleń analizowane jest w czasie badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, gdy ujawniane są ewidentne przykłady nieprawidłowo przeprowadzanych szkoleń. Stwierdzane nieprawidłowości w dziedzinie szkoleń bhp wymagają kontynuacji kontroli w tym zakresie w następnych latach.

13. Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Kontrolą objęto 59 zakładów, w tym w:

- 8 – zatrudniających powyżej 250 pracowników,
- 19 – zatrudniających od 50 do 250 pracowników,
- 21 – zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 11 – zatrudniających do 9 pracowników.

Stwierdzono, że służbę bezpieczeństwa i higieny pracy utworzyło 20 pracodawców zatrudniających powyżej 100 osób, a 4 powołało taką służbę, choć nie miało obowiązku jej tworzenia (zatrudnienie mniej niż 100 osób).

W pozostałych zakładach:

- pełnienie zadań służby bhp powierzono specjalście spoza zakładu – 32 pracodawców,
- zadania służby bhp powierzono pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy – 3 pracodawców.

Łączna liczba pracujących w skontrolowanych zakładach pracy wyniosła 8037 osób, z czego 7231 zatrudnionych było na podstawie stosunku pracy, w tym 2805 kobiet i 35 młodocianych.

Analiza realizacji zadań służby bhp wykazała, że w co czwartym zakładzie nie przedstawia się pracodawcy propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy. Wynika z tego, że pracownicy służby bhp nie prowadzą okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Ponadto w bardzo małym stopniu korzystają ze swych uprawnień.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2012 roku inspektorzy pracy wydali 65 decyzji nakazowych i skierowali 41 wniosków w wystąpieniach.

Najczęściej spotykane nieprawidłowości związane z realizacją zadań służby bhp przedstawiono w tabeli:

L p.	Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zbadanych przypadków	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	Uwagi
1.	Przeprowadzanie kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy	225	25	Dotyczy 11 % stanowisk
2.	Kontrola realizacji wniosków profilaktycznych wynikających z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy	133	15	Dotyczy 11 % dokumentacji
3.	Przedstawianie pracodawcy propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy (na podstawie okresowych analiz stanu bhp)	48	13	Dotyczy 27 % zakładów
4.	Bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach i przedstawianie wniosków dotyczących usunięcia zagrożeń	55	12	Dotyczy 21 % zakładów
5.	Opiniowanie instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy	168	9	Dotyczy 5 % dokumentacji
6.	Współpraca z laboratoriami badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych w środowisku pracy	36	8	Dotyczy 22 % zakładów
7.	Doradztwo w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej	51	7	Dotyczy 14 % zakładów
8.	Doradztwo dotyczące organizacji i metod pracy na stanowiskach, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe lub uciążliwe	43	8	Dotyczy 19 % zakładów
9.	Wnioskowanie w zakresie wymagań bhp w stosowanych oraz nowo wprowadzonych procesach produkcyjnych	19	6	Dotyczy 32 % zakładów

Podjęte działania prewencyjne

Inspektorzy pracy utrzymywali stały kontakt z przedstawicielami Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, którzy uczestniczyli w imprezach prewencyjnych organizowanych przez OIP w Gdańsku, np. dotyczących badania wypadków przy pracy i innych. Współdziałanie dotyczyło także spotkań kierownictwa OIP z Zarządem Oddziału Gdańskiego OSPSBHP oraz Prezesem OSSBHP p. Markiem Noćciuszem.

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy, niezależnie od wydawanych decyzji czy wniosków, udzielali porad dotyczących funkcjonowania służby bhp. Doradztwo to umożliwiałoby pracodawcom podjęcie prawidłowych decyzji dotyczących organizacji służby bhp, jej podporządkowania czy też właściwej oceny pracy osób wykonujących te zadania.

Podsumowanie

Kontrole przeprowadzone w zakresie tematu służby bhp wskazują, że w przypadku powierzenia zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy realizacja zadań służby bhp najczęściej ogranicza się do prowadzenia szkoleń, udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz dokumentowania oceny ryzyka zawodowego. Takim sposobem przedsiębiorcy wypełniają nałożony na nich obowiązek. Natomiast osoby te w rzeczywistości najczęściej nie prowadzą kontroli warunków pracy w zakładzie pracy, gdyż nie jest to egzekwowane przez pracodawców.

Z kolei biorąc pod uwagę duże zakłady pracy zatrudniające ponad 100 pracowników okazuje się, że realizacja zadań służby bhp jest na zdecydowanie lepszym poziomie. Pracownicy pełniący te funkcje aktywnie biorą udział w realizacji przepisów bhp.

Bez względu na sposób realizacji zadań służby bhp niewątpliwie nieustannym problemem jest brak niezależności osoby pełniącej tę funkcję względem pracodawcy (przedsiębiorcy).

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

Zatem w dalszym ciągu należałoby prowadzić kontrole w tej tematyce, ze szczególnym uwzględnieniem małych zakładów pracy.

14. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – 86 /w 2011 r. – 104/.

Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów pracy chronionej – 102 /w 2011 r. – 120/.

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy – 2 /w 2011 r. – 2/.

Ogólna liczba zakładów pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy, które w roku sprawozdawczym utraciły status lub zrezygnowały ze statusu zakładu pracy chronionej – 21.

W 2012r. przeprowadzono 12 kontroli zakładów pracy chronionej ogółem /w 2011 r. – 35/, których dokonano u 12 pracodawców. Kontrolowane zakłady zatrudniały:

ogółem 1036 osób /w 2011 r. – 3843/, w tym:

- kobiet 321 /w 2011 r. – 1541/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 908 /w 2011 r. – 2660/, w tym:
 - kobiet – 289 /w 2011 r. – 1163/,
 - osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 176 /w 2011 r. – 1281/.

Kontrolami objęto również jednostki organizacyjne zakładów pracy chronionej, których siedziba jest zlokalizowana poza terenem działania OIP. W jednostkach takich przeprowadzono 10 kontroli (w 2011 r. – 5 kontroli). Kontrolowane jednostki zatrudniały: ogółem 811 osób /w 2011 r. – 773/, w tym:

- kobiet 507 /w 2011 r. – 416/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 457 /w 2011 r. – 674/, w tym:
 - kobiet 319 /w 2011 r. – 381/.

W związku ze składanymi wnioskami zgłaszanymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej przeprowadzono 3 kontrole /w 2011 r. – 4/.

Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji ogółem - 3 /w 2011 r. – 4/, w tym negatywnych – 0 /w 2011 r. – 1/.

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

ogółem – 152 /w 2011 r. – 151/, w tym :

- kobiet – 15 /w 2011 r. – 62/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 149 /w 2011 r. – 119/, w tym :
 - kobiet – 14 /w 2011 r. – 50/,
 - osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 3 /w 2011 r. – 9/.

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

- na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji - 3 /w 2011 r. – 4/,
- na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji - 87 /w 2011 r. – 29/.

Liczba skontrolowanych stanowisk pracy:

- 3 stanowiska /w 2011 r. – 4/ dla 3 osób niepełnosprawnych /w 2011 r. – 4/ (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),
- 102 stanowiska /w 2011 r. – 34/ dla 107 osób niepełnosprawnych /w 2011 r. – 36/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji),

Liczba wydanych opinii ogółem:

- 3 opinie /w 2011 r. – 4/, w tym negatywnych 0 /w 2011 r. – 0/ (na podst. art. 26 ust. 6 ustawy o rehabilitacji),
- 87 opinii /w 2011 r. – 29/, w tym negatywnych 2 /w 2011 r. – 0/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Przeprowadzono również kontrole w związku z wnioskami zgłoszonymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zpch. W tym zakresie wydano ogółem 6 decyzji pozytywnych /w 2011 r. - 15/.

Rozpatrywano też wnioski zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP. W tym zakresie rozpatrzono 7 wniosków, inspektorzy przygotowali 7 propozycji decyzji, w tym 1 negatywną. Kontrole dotyczące problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych były związane

również z wnioskami o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej, których rozpatrzono 20 /w 2011 r. – 9/. Ocenie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji poddano 29 stanowisk, co do których wydano opinie pozytywne.

W 2012 r. do OIP Gdańsk nie wpłynęły wnioski związane z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej. Przeprowadzono 1 kontrolę w funkcjonującym zakładzie aktywności zawodowej.

Kontrolami objęto warunki pracy pracowników niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionych na otwartym rynku pracy. W tym zakresie skontrolowano 12 stanowisk (na podstawie art. 4 ust. 6 ustawy o rehabilitacji), na których zatrudnionych było 12 pracowników.

Skontrolowano warunki pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach nie zapewniających warunków pracy chronionej, których stanowiska pracy nie podlegały ocenie PIP w roku kontrolnym. Kontroli poddano 6 stanowisk (na podst. art. 26 ust. 6 i art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2011 r. – 7/, na których zatrudnionych było 6 osób (na podst. art. 26 ust. 6 i art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2011 r. – 7/.

Powiadomienia wojewody

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

Podsumowanie i wnioski

W 2012 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 151 kontroli w zakładach pracy lub ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne, co stanowi wzrost o 17% w stosunku do 2011 r. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 10848 pracowników w tym 4723 osób niepełnosprawnych. W tych 151 kontrolach było 60 kontroli obejmujących zakłady pracy chronionej zatrudniające 6717 pracowników, w tym 4221 niepełnosprawnych oraz 1 zakład aktywności zawodowej zatrudniający 57 pracowników, w tym 40 niepełnosprawnych.

Utrata statusu zakładu pracy chronionej w 2012r. dotyczyła 21 zakładów z ogólnej ilości 104 na koniec 2011 r., co stanowi 20 %.

Stwierdzono spadek ilości zakładów, które występowały i uzyskały status zakładu pracy chronionej, tj. z 4 w 2011 r. do 3 w 2012 r., tj. spadek o 25%, w 2010 r. było takich zakładów więcej bo 6.

Wystąpił wysoki wzrost w 2012 r. wydanych przez inspektorów pracy opinii (o 150 %) i skontrolowanych stanowisk pracy (o 158 %) w związku z kontrolami przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Wydano 2 negatywne opinie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy, na 87 wydanych w trakcie kontroli przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zpch i nie ubiegających się o nadanie statusu /w 2011 r. nie było negatywnych opinii/.

Zmalała ilość wydanych decyzji nakazowych i skierowanych wniosków w porównaniu do 2011 r. w kontrolowanych zakładach pracy chronionej. Spadek ten wynikał m.in. ze zmniejszonej liczby przeprowadzonych kontroli w tym temacie. W zakładach nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej, przystosowujących stanowiska pracy dla

osób niepełnosprawnych (na otwartym rynku pracy) przy wzroście ilości kontroli nastąpił niewielki spadek wydanych decyzji, a dynamika wzrostu skierowanych wniosków była mniejsza niż kontroli, co świadczy o lepszym przygotowaniu stanowisk pracy przez pracodawców.

Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu bhp w zakładach pracy chronionej dotyczyły:

- obiektów i pomieszczeń pracy – 19 % ogółu decyzji,
- maszyn i urządzeń technicznych – także 19 %.

Nieprawidłowości z zakresu bhp w zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegających się o jego nadanie, a przystosowujących stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych najczęściej dotyczyły:

- wentylacji, ogrzewania, oświetlenia – 24 % ogółu decyzji,
- przygotowania do pracy – 14 %.

Nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy zakładach pracy chronionej dotyczyły głównie stosunku pracy – 57 %. Natomiast w zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegających się o jego nadanie, a przystosowujących stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych nieprawidłowości dotyczyły głównie: stosunku pracy – 39 % i przygotowania do pracy – 29 %.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

1. Opracowania jednolitych przepisów (zasad), w których określone zostałyby podstawowe wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy, na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne, gdyż w dalszym ciągu występuje zbyt duże zróżnicowanie i zbyt duża swoboda zarówno przystosowania stanowisk pracy przez pracodawców, jak i ocen przez inspektorów pracy.
2. Wprowadzenia zmiany do art. 19 ustawy o rehabilitacji, w zakresie prawa do pierwszego urlopu dodatkowego z tytułu niepełnosprawności, gdyż aktualnie osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa prawo do pierwszego urlopu dodatkowego po przepracowaniu jednego roku, po dniu zaliczenia jej do jednego z ww. stopni niepełnosprawności. W stosunku do tych pracowników nie stosujemy w tym zakresie przepisów kodeksu pracy. Zasadnym byłoby dostosować ten artykuł do postanowień kodeksu pracy, który umożliwiłby uzyskiwanie przez osoby niepełnosprawne prawa do urlopu dodatkowego nie po przepracowaniu roku od dnia uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności, ale by uzyskiwali prawo do tego urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, po dniu otrzymania orzeczenia o niepełnosprawności.
3. Wprowadzenia obowiązku uzyskiwania przez pracodawcę, ponownej oceny przystosowania stanowiska pracy dla nowo zatrudnionej osoby niepełnosprawnej w sytuacji, gdy na wcześniej przystosowanym stanowisku pracy do potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej – ocenianym przez inspektora pracy, zatrudnia inną osobę niepełnosprawną. Obecnie pracodawca nie jest zobowiązany do uzyskania ponownej opinii inspektora pracy /art. 26e ust. 7 ustawy o rehabilitacji/. Warunki na uprzednio przystosowanym stanowisku mogą być niewystarczające dla nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego.
4. Z uwagi na specyficzne zagadnienia związane z zatrudnianiem niepełnosprawnych, wynikające z konieczności zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

odpowiednio do schorzeń zdrowotnych niepełnosprawnych, istnieje konieczność by kontrole w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, były przeprowadzane tylko przez wyznaczonych inspektorów pracy, przeszkolonych w zakresie tego tematu.

5. Rozwijania działań informacyjnych i poradnictwa dla pracodawców (którzy chcą uzyskać status prowadzącego zakład pracy chronionej lub przystosowują stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych), zwłaszcza w zakresie dostosowania obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy do szczególnych potrzeb wynikających ze zmniejszonej sprawności.
6. Kontynuowania kontroli przestrzegania przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne uprawnień niepełnosprawnych w zakresie czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz urlopów dodatkowych, gdyż stwierdzone nieprawidłowości w tym zakresie świadczą jednoznacznie, iż te zagadnienia w dalszym ciągu sprawiają pracodawcom kłopot.
7. Uzupełnienia wytycznych do przeprowadzania czynności kontrolnych, o kontrole zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej przenoszących swoją siedzibę /zakład nieposiadający oddziałów/.
8. Objęcia kontrolą także osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, z uwagi na fakt, iż wyposażenie tych stanowisk pracy jest objęte dofinansowaniem /art. 26e ust. 5 ustawy/.
9. Dalszego monitorowania warunków pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakresie stanu obiektów i pomieszczeń, likwidacji barier architektonicznych oraz prawidłowej organizacji i dostosowania stanowisk pracy do potrzeb tej grupy pracowników.

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

Przeprowadzono 9 kontroli u 6 pracodawców, którzy zatrudniali 71 pracowników, w tym 8 kobiet. Prace z narażeniem na działanie pyłu azbestu wykonywało 54 pracujących, w tym 37 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zbadanych zagadnień	Stwierdzone braki i uchybienia
Zgłoszenie prac z azbestem do Państwowej Inspekcji Pracy	9	1
Dobór środków ochrony indywidualnej	20	4
Plan pracy usuwania wyrobów zawierających azbest	9	3
Odgródzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	9	1
Identyfikacja w planie pracy rodzaju azbestu	7	0

Określenie w planie pracy warunków monitoringu powietrza	6	1
Uwzględnienie w planie pracy ryzyka zawodowego wykonywania czynności związanych z usuwaniem azbestu	7	0
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	9	0
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	9	0

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według pracodawców główną przyczyną naruszania przepisów prawa pracy są zbyt wysokie koszty związanych ze spełnieniem wymogów nałożonych przez przepisy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych, nieadekwatne do ofert związanych z usuwaniem ww. wyrobów.

Najczęstszą przyczyną naruszania przepisów w ocenie inspektora pracy była niska świadomość pracodawców, brak wiedzy w wymaganym zakresie - związane jest to zarówno z trudnościami z interpretacją przepisów, jak również z nałożeniem na pracodawców obowiązku prowadzenia licznych dokumentów, których prowadzenie wymaga systematyczności, ale także zbyt wysokie koszty, które przedsiębiorcy musieliby ponieść, aby zrealizować w pełni wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Podczas kontroli wydano 3 decyzje skierowujące pracujących do innych prac do czasu wyposażenia ich w środki ochrony indywidualnej chroniące przed narażeniem na pył azbestu: odzież jednorazową, środki ochrony dróg oddechowych - decyzje dotyczyły 6 pracowników. Ponadto inspektorzy nałożyli 2 mandaty na łączną kwotę 2200 zł.

Podsumowanie

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej oraz danych statystycznych można wnioskować, że głównym problemem w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu są zagadnienia związane z prawidłowym prowadzeniem wymaganej dokumentacji, ale także prowadzenie prac bez zachowania bezpieczeństwa i higieny pracy, które naraża pracowników na zagrożenie jakim jest kontakt z azbestem.

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

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

Wnioski

Proponuje się:

- podjęcie działań informacyjno, prewencyjnych w stosunku do przedsiębiorców mających na celu podniesienie standardów podczas prowadzenia prac związanych z usuwaniem

- wyrobów zawierających azbest w temacie zapewniania pomieszczeń higieniczno-sanitarnych podczas prowadzonych prac,
- wprowadzenie do przepisów prawa pracy wymogu posiadania przez pracodawcę lub osobę nadzorującą prace w narażeniu na azbest stosownego certyfikatu potwierdzającego przygotowanie przedsiębiorcy do zagadnień związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest.
 - wzmocnienie kontaktów głównie z Powiatowymi Stacjami Sanitarno-Epidemiologicznymi i Wojewódzkim Inspektorem Ochrony Środowiska w celu współpracy i efektywniejszych kontroli w tematyce azbestu.

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

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

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono 2 kontrole w 2 zakładach pracy, w których pracowało ogółem 148 osób, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 148 pracowników, w tym 28 kobiet. W miejscach, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej zatrudnionych było łącznie 9 osób, w tym 9 pracowników. W ww. miejscach nie stwierdzono zatrudniania osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek ani studentów i uczniów odbywających zajęcia praktyczne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ww. zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 3 decyzje nakazowe, w tym 1 decyzję ustną. W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawcy skierowano również 1 wystąpienie zawierające 2 wnioski.

Wobec 1 osoby odpowiedzialnej za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano środek wychowawczy.

W wyniku podjętych działań uzyskano poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach m.in. poprzez :

- opracowanie oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej, z uwzględnieniem prawdopodobieństwa i czasu wystąpienia atmosfery wybuchowej, prawdopodobieństwa wystąpienia oraz uaktywnienia się źródeł zapłonu, w tym wyładowań elektrostatycznych, eksploatowanych przez pracodawcę instalacji, używanych substancji i mieszanin, zachodzących procesów i ich wzajemnych oddziaływań oraz rozmiarów przewidywanych skutków wybuchu,
- sporządzenie dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem, który uwzględnia wymogi określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej,
- oznakowanie znakiem ostrzegawczym w kształcie trójkąta z czarnym obramowaniem z umieszczonym wewnątrz czarnymi literami „Ex” na żółtym tle, w miejscach wstępu do

przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu.

- określenie w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem miejsc pracy, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej – terminów dokonywania przeglądu stosowanych środków ochronnych oraz określenie, dla wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz różnych pracodawców w tym samym miejscu pracy – środków ochronnych, zasad koordynacji stosowania tych środków przez pracodawcę odpowiedzialnego za miejsce pracy, celu koordynacji oraz metod i procedur jej wprowadzenia.

Podsumowanie

Wyniki kontroli wskazują na zróżnicowanie stanu przestrzegania w poszczególnych zakładach, przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej. I tak np. niedokonanie oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej oraz brak dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem związany był z niezajomością obowiązujących regulacji prawnych i brakiem dostatecznej wiedzy u pracodawców bądź osób pełniących zadania służby bhp. Z ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy (potwierdzanych przez pracodawców) wynika, że największe problemy z zapewnieniem przestrzegania wymagań dla stanowisk pracy, na których może występować atmosfera wybuchowa sprawia w dalszym ciągu poprawna realizacja wymagań dotyczących sporządzania oceny ryzyka wybuchu oraz dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

Pozytywnym zjawiskiem jest brak wypadków przy pracy czy zdarzeń potencjalnie wypadkowych bezpośrednio związanych z zagadnieniami podejmowanymi podczas niniejszych kontroli a także brak nieprawidłowości w zakresie poddawania pracowników wymaganym profilaktycznym badaniom lekarskim, szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, posiadania wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych, zapewnienia wymaganego rodzaju instalacji i urządzeń elektrycznych, ochrony antyelektrostatycznej w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, odpowiedniego stanu technicznego maszyn i urządzeń technologicznych, itp.

Podsumowując, wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości w dalszym ciągu jest niedostateczna znajomość obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej, ale również niedopełnienie przez osoby odpowiedzialne leżącego na nich obowiązku.

Wnioski

- Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż celowym wydaje się być kontynuowanie działań kontrolnych w zakładach, w których w miejscu pracy może wystąpić atmosfera wybuchowa, zwłaszcza w zakładach wcześniej nie kontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.
- Biorąc pod uwagę fakt, że charakter stwierdzonych uchybień nie jest związany wyłącznie z niedopełnieniem przez osoby odpowiedzialne leżącego na nich obowiązku ale również z brakiem wiedzy, wskazane jest upowszechnianie i pogłębianie wśród pracodawców, służb bhp a także pracowników wiedzy dotyczącej stosowania materiałów niebezpiecznych, ze szczególnym zwróceniem uwagi na właściwości pożarowo-wybuchowe.

- Mając na uwadze, iż w dalszym ciągu występują nieprawidłowości związane z prowadzeniem wymaganej dokumentacji, tj. opracowaniem oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej oraz dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem lub nieuwzględnieniem w nim wszystkich wymogów i zagadnień określonych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej, pożądanym byłoby także podejmowanie pozakontrolnych form oddziaływania prewencyjnego, np. prowadzenie szkoleń doskonalących dla pracodawców, pracowników służby bhp na temat bezpiecznego wykonywania prac, które charakteryzują się wysokim stopniem zagrożenia wybuchem i pożarem, przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Państwową Straż Pożarną.

B. Kontrole zakładów, kontrolowanych w 2011 roku, w których stwierdzono naruszenie przepisów bhp dotyczących możliwości wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono w 3 zakładach pracy, w których pracowało ogółem 277 osób. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 277 pracowników, w tym 72 kobiety. Natomiast w miejscach, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej zatrudnionych było łącznie 144 osoby. W ww. miejscach nie stwierdzono zatrudniania osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy ani osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, jak również nie stwierdzono zatrudniania ww. miejscach studentów i uczniów odbywających zajęcia praktyczne.

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

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 3 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 3 decyzje nakazowe, w tym 3 decyzje nakazowe na piśmie z terminem wykonania. W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawcy skierowano również 1 wystąpienie zawierające 2 wnioski.

W ramach realizacji w 2011r. tematu „Kontrole zakładów, w których z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, urządzeń lub używanych substancji i mieszanin może wystąpić atmosfera wybuchowa”, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 22 decyzje nakazowe oraz 5 wniosków. W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy ustalili, że pracodawcy ci wykonali wszystkie skierowane do nich na piśmie środki prawne, tj. decyzje nakazowe oraz wnioski.

Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców stwierdzono uzyskanie efektów, mających na celu przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym poprawienie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach m.in. poprzez: oznakowanie znakiem ostrzegawczym „Ex” miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu, przestrzeganie terminów poddawania szkoleniom wstępnym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto jeden z kontrolowanych pracodawców uzupełnił ocenę ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej o ocenę miejsc pracy, które są albo mogą być połączone poprzez otwory z innymi miejscami, gdzie może wystąpić atmosfera wybuchowa. Kontrolowany pracodawca zapewnił odpowiednie magazynowanie substancji i mieszanin niebezpiecznych w magazynie żywic i żelkotów poprzez zastosowanie odpowiedniej wentylacji.

Podsumowanie

Wyniki ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy w trakcie czynności kontrolnych, dotyczących zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, należy stwierdzić że pracodawcy zapewnili spełnianie zdecydowanej większości obowiązujących wymagań w zakresie przestrzegania przepisów w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

Analiza okazanych dokumentów wykazała, że pracodawcy nie mają większych trudności przy sporządzaniu oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej czy też dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem, a wielkość zakładu nie miała wpływu na jakość ww. dokumentów.

Podsumowując, wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż liczba stwierdzonych nieprawidłowości jest zdecydowanie niższa niż w podobnych kontrolach prowadzonych w roku 2011.

Należy również zaznaczyć, że niewątpliwie pozytywnym zjawiskiem jest brak wypadków przy pracy bezpośrednio związanych z zagadnieniami podejmowanymi podczas niniejszych kontroli oraz fakt, że pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia.

17. Kontrole dotyczące problematyki REACH

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem u 6 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 451 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 2 osoby i 1 cudzoziemiec. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 447 pracowników, w tym 62 kobiety i 5 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 314 pracowników, w tym 11 kobiet.

Kontrolowane zakłady prowadzą działalność w następujących obszarach :

- działalność związana z budową i naprawami wyrobów z laminatów poliestrowo-szkłanych (LPS), m.in. łodzi wycieczkowych i sportowych, łodzi ratowniczych, elementy obudowy elektrowni wiatrowych;
w procesie produkcyjnym stosowane są m.in. : żywice poliestrowe, żelkoty, kleje żywiczne, utwardzacze, szpachle, uszczelniacze, pasty polerskie, woski, aceton, zbrojenia szklane (maty, tkaniny), aluminium i stal nierdzewna
- obróbka metali i nakładanie powłok na metale,

- roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych m.in. wykonawstwo chemoodpornych posadzek epoksydowych.

W wyniku 6 kontroli, przeprowadzonych w ramach omawianego tematu, inspektorzy pracy wydali 18 decyzji nakazowych, w tym 11 decyzji na piśmie i 7 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 285 osób.

Podczas kontroli udzielono 14 porad prawnych, w tym 1 dotycząca legalności zatrudnienia oraz 27 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych substancjach i mieszaninach chemicznych,
- brak dostatecznej znajomości lub wybiórcza znajomość aktualnych przepisów dotyczących problematyki REACH,
- nieprzywiązywanie uwagi do formalnych zapisów w zakładzie, m.in. takich jak wykaz prac szczególnie niebezpiecznych, czy też spis niebezpiecznych substancji/mieszanin chemicznych,
- zaniechania działań ze strony osób kierujących pracownikami oraz służby bhp pod kątem systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprawidłowości na poziomie przeglądów okresowych,
- brak nadzoru i praktyki bezpiecznych zachowań podczas wykonywania pracy przez pracowników zajmujących się produkcją wyrobów z laminatów, w tym przepisów dotyczących prowadzonego procesu technologicznego,
- nieprzywiązywanie należytej wagi (lekceważenie przepisów i zagrożeń) do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców było ponadto:

- tolerowanie przez osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, odstępstw od stosowania przez pracowników przepisów (niewłaściwy nadzór wewnętrzny),
- ograniczanie środków finansowych, ze względu na trwający kryzys gospodarczy, na zapewnienie właściwych warunków pracy i na zwiększenie obsady pracowniczej zajmującej się formalną stroną spełnienia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym rozporządzenia REACH,
- brak czasu na aktualizowanie dokumentacji, m.in. takich jak wykaz prac szczególnie niebezpiecznych, spis niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, instrukcja magazynowania określająca bezpieczny sposób składowania, załadunku i transportu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- brak dostępu do aktualnych (znowelizowanych i nowych) przepisów prawa pracy, w tym rozporządzenia REACH oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,

- brak rzetelnego przygotowania przedsiębiorców przez wyspecjalizowane urzędy, instytucje i ośrodki szkoleniowe do sprawnego wprowadzenia w zakładach zagadnień związanych z rozporządzeniem REACH,
- zlecenie firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Podsumowanie i wnioski

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

- stosowanie właściwych ochron zbiorowych oraz właściwych środków ochrony indywidualnej,
- hale produkcyjne i magazyny budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności, a projekt właściwej, prawidłowo działającej wentylacji grawitacyjnej i mechanicznej (nawiewno-wyciągowej lub poprzez rękawy wentylacyjne) uwzględnił technologię produkcji i właściwości czynników szkodliwych,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń, poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane,
- usunięcia procesu laminowania z hali, w której były przekroczenia normatywów higienicznych czynników chemicznych i przeznaczenie tej hali do prac montażowych,
- zapewniono odpowiednie warunki przetwórstwa w halach (temperatura oraz wilgotność),
- unowocześniany jest na bieżąco park maszynowy o nowe urządzenia i maszyny – nowoczesne linie produkcyjne, stosowanie instalacji i urządzeń w wykonaniu przeciwwybuchowym,
- przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i badania profilaktyczne pracowników oraz pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia,
- stosuje się w miarę możliwości rotację (przemienność) pracy pracowników na stanowiskach pracy,
- eliminacja najbardziej szkodliwych czynników chemicznych – wycofywany jest styren, toluen, dwumetyloformamid, topkoty, denaturat, olej opałowy,
- zapewnienie wysoko wyspecjalizowanej kadry inżynierskiej i wysoko kwalifikowanej obsługi oraz specjalistów z zakresu bezpieczeństwa wybuchowego, przeciwpożarowego, bhp, dozoru technicznego oraz ochrony środowiska,
- utrzymywanie standardów bhp i p.poż.,
- zapewnienie odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w celu spożywania posiłków i utrzymywania higieny osobistej pracowników,
- zapewnione jest pranie oraz ewentualna konserwacja, odfakowanie i niszczenie zabrudzonej i skażonej stosowanymi środkami chemicznymi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i roboczej.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych ze stosowaniem i magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych podczas produkcji, prowadzeniem dokumentacji zakładowej (spisy, wykazy) oraz brakiem aktualnych i właściwych kart

charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana technologia (efektywność i nieuciążliwość dla środowiska), zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane są marginalnie. W niektórych kontrolowanych podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była bardzo często prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły centralnego – jedyngo zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnętrzzakładowych.

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

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

Również nie można pominąć sytuacji finansowej zakładów, w tym związanej z trwającym kryzysem, wpływającej na kreowanie zasad postępowania i organizacji pracy w zakładzie – co wiąże się w konsekwencji z możliwością podejmowania działań wpływających na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wynika stąd stała konieczność podnoszenia świadomości pracodawców (i osób ich reprezentujących) pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób uczestniczących w procesach technologicznych oraz zagrożeń na stanowiskach pracy w tego typu zakładach i spełniania wymagań wskazanych w przepisach prawnych w tym zakresie.

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

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące wnioski:

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli celem sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych,
- kontynuowanie w zbliżającym się roku kalendarzowym szkoleń nt. REACH dla inspektorów pracy, w tym młodszych inspektorów pracy z krótkim stażem pracy, z Okręgowych Inspektoratów Pracy,
- wskazane byłyby dalsze, wspólne (inspektorów pracy, urzędników innych organów oraz pracodawców i osób nadzorujących pracę) szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia REACH, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem,
- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną oraz ewentualnie innymi organami, w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami treści rozporządzenia REACH, będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy leżących w kompetencji tych organów w zakresie warunków pracy,

- ponieważ w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono nieprawidłowości oraz ze względu na to, iż zagadnienia dotyczące szkodliwych czynników chemicznych w znacznej mierze nie są jeszcze rozumiane przez pracodawców jako istotne zagrożenie, wskazane byłoby kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmach zajmujących się produkcją wyrobów z laminatów, w szczególności pod kątem zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych i występowaniem szkodliwych czynników chemicznych.

18. Kontrole dotyczące problematyki CLP

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem u 6 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 451 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 2 osoby. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 447 pracowników, w tym 62 kobiety i 5 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 314 pracowników, w tym 11 kobiet.

W wyniku przeprowadzonych 6 kontroli w ramach omawianego tematu inspektorzy pracy łącznie wydali 10 decyzji nakazowych, w tym 7 decyzji ustnych i wystosowali 3 wnioski w wystąpieniu. Podczas kontroli udzielono 14 porad prawnych, w tym 1 dotycząca legalności zatrudnienia oraz 27 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Podsumowanie

W procesach pracy często stosowane są niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie jest możliwa. Na stanowiskach pracy występuje ryzyko narażenia zawodowego, wywołane stężeniem czynników szkodliwych oraz występuje narażenie złożone, narażające pracowników przez wiele niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. W celu zmniejszenia narażenia pracowników na nadmierne stężenie czynników szkodliwych dla zdrowia, pracodawcy zastosowali szereg działań, w tym np.:

- właściwe ochrony zbiorowe oraz właściwe środki ochrony indywidualnej,
- hale produkcyjne i magazyny budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności, a projekt właściwej, prawidłowo działającej wentylacji grawitacyjnej i mechanicznej (nawiewno-wyciągowej lub poprzez rękawy wentylacyjne) uwzględnił technologię produkcji i właściwości czynników szkodliwych,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń – poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane,
- przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i badania profilaktyczne pracowników oraz pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia,
- stosuje się w miarę możliwości rotację (przemienność) pracy pracowników na stanowiskach pracy,
- eliminacja najbardziej szkodliwych czynników chemicznych – wycofywany jest styren, toluen, dwumetyloformamid, topkoty, denaturat, olej opałowy,

- zapewnienie wysoko wyspecjalizowanej kadry inżynierskiej i obsługi oraz specjalistów z zakresu bezpieczeństwa wybuchowego, przeciwpożarowego, bhp, dozoru technicznego oraz ochrony środowiska,
- zapewnienie odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- zapewnione jest pranie oraz ewentualna konserwacja, odkażanie i niszczenie zabrudzonej i skażonej stosowanymi środkami chemicznymi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i roboczej,
- ponadto w niektórych podmiotach działalność opiera się na standardach ISO 9001:2008.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych związanych głównie z prowadzeniem dokumentacji zakładowej i brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana technologia (efektywność i nieuciążliwość dla środowiska), zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane są marginalnie. W niektórych kontrolowanych podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była bardzo często prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły centralnego – jedynego zainteresowania pracodawcy i/ lub służb wewnętrznych zakładowych.

Powyższe sytuacje wynikają nadal z niepełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub też wybiórczej wiedzy w zakresie obowiązujących wymagań. Niestety, pracodawcy nadal w wielu przypadkach nie dysponują wystarczającą wiedzą w zakresie rozporządzenia CLP.

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

Wynika stąd stała konieczność podnoszenia świadomości pracodawców (i osób ich reprezentujących) pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób uczestniczących w procesach technologicznych oraz zagrożeń na stanowiskach pracy w tego typu zakładach i spełniania wymagań wskazanych w przepisach prawnych w tym zakresie. Widoczna jest postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się głównie produkcją wyrobów z laminatów, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zaostrzonymi wymogami w zakresie ochrony środowiska, co wymusza stosowanie nowszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące wnioski :

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli celem sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych oraz potrzeba dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmach zajmujących się produkcją wyrobów z laminatów oraz innych branż, w szczególności pod kątem zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną oraz innymi organami, w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych

- z zagadnieniami rozporządzenia CLP, będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy,
- w zakresie legislacyjnym należałoby podjąć działania w celu wprowadzenia zmian w rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie sposobu oznakowania miejsc, rurociągów oraz pojemników i zbiorników służących do przechowywania lub zawierających substancje niebezpieczne lub mieszaniny niebezpieczne w taki sposób, aby znaki ostrzegawcze były zgodne z wymaganiami CLP.

19. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2012 r. w ramach tematu była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów Ustawy z dnia 13 września 2002 r. o produktach biobójczych (Dz. U. z 2007 r. Nr 39, poz. 252 ze zmianami Dz. U. 2011 r. Nr 82, poz. 451). Kontrole dotyczyły stosowania, magazynowania, ochrony przed zagrożeniami podczas używania produktów biobójczych oraz oceny prawidłowości oznakowania opakowań.

Na terenie województwa pomorskiego znajduje się 6 zakładów zajmujących się produkcją artykułów spożywczych – przetwórstwo mleka i wyrób serów. We wszystkich zakładach pracy zostały przeprowadzone kontrole.

Ogólna liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy u kontrolowanych pracodawców wynosiła 624 osób. Przy pracach związanych ze stosowaniem produktów biobójczych zatrudnionych było 79 pracowników.

Nieprawidłowości związane z kontrolą przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych wykazano w 4 skontrolowanych podmiotach.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Oznakowanie opakowania produktów biobójczych	1	Brak na etykiecie wymaganych informacji
Karty charakterystyki substancji i mieszanin biobójczych	1	Pracodawca nie udostępnił pracownikom kart charakterystyki produktów biobójczych.
	2	Pracodawca nie zapewnił aktualnych kart charakterystyki produktów biobójczych
Opracowanie i udostępnianie pracownikom do stałego korzystania instrukcji postępowania z produktami biobójczymi	1	Pracodawca opracował instrukcje bezpiecznego stosowania produktów biobójczych, nie uwzględniając informacji zawartych w kartach charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych
Inne	1	Pracodawca nie wyposażył pracowników w środki ochrony dróg oddechowych

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Przyczyny naruszeń według inspektorów pracy:

- niezajomość obowiązujących przepisów prawa dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym obowiązku udostępnienia pracownikom kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin,
- niechęć pracodawców do aktualizowania kart charakterystyki stosowanych w zakładzie pracy chemikaliów; pracodawcy uważają, że jeżeli w zakładzie pracy jest karta charakterystyki danego produktu, to nie ma potrzeby jej aktualizacji,
- nie przywiązywanie wagi pracodawców do zagadnień związanych ze stosowaniem w miejscu pracy produktów biobójczych; wynikają one z niezajomości informacji zawartych w kartach charakterystyki. Pracodawcy przestrzegają obowiązku posiadania karty charakterystyki, jednakże sami nie zapoznają się z powyższą dokumentacją. Przez to np. nie wyposażają pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, wyszczególnione w kartach charakterystyki.

Przyczyny naruszeń według pracodawców:

- brak wiedzy w zakresie zagadnień, związanych z występowaniem i stosowaniem w środowisku pracy czynników chemicznych, w tym brak znajomości problematyki dotyczącej substancji i mieszanin o działaniu biobójczym,
- pracodawcy nie nadążają za zmianami w przepisach prawnych generujących przekształcenia kart charakterystyki chemikaliów.

Zastosowane środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 6 pracodawców wydano 10 decyzji, w tym 8 decyzji ustnych. Skierowano 1 wystąpienie, zawierające 1 wniosek.

Podsumowanie i wnioski

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2012 r., w trakcie których w 4 zakładach pracy na 6 skontrolowanych, stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych, nasuwają wniosek o konieczności kontynuowania kontroli w przedmiotowym zakresie.

Kontrole przeprowadzone w 2012 r. wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów biobójczych.

W zakładach pracy pracodawcy zapewniają pracownikom karty charakterystyki substancji i mieszanin niebezpiecznych, jednakże nie aktualizują ich. Powyższy fakt tłumaczą niemożnością nadążenia za zmianami w regulacjach prawnych dotyczących chemikaliów. Pracodawcy mają świadomość, jak ważne w bezpieczeństwie pracy jest tworzenie odpowiedniej dokumentacji, tj. instrukcji bhp. Obecnie wszystkie zakłady pracy posiadały instrukcje bezpiecznego stosowania produktów biobójczych.

Pracodawcy zwracają coraz większą uwagę na wyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Stosowane środki były w dobrym stanie technicznym i spełniały wymagania dotyczące oceny zgodności, a pracownicy stosowali je zgodnie z przeznaczeniem. Tylko w jednym przypadku pracodawca nie wyposażył pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej dróg oddechowych.

Kontrole wykazały, iż jeden z dystrybutorów wprowadzał do obrotu produkt, nie posiadający decyzji na obrót produktem biobójczym, zaklasyfikowanym jako produkt stosowany do dezynfekcji powierzchni mających kontakt z żywnością i środkami żywienia zwierząt.

Jednym z kluczowych elementów bezpieczeństwa jest więc na pewno kontrola przestrzegania przepisów dotyczących wprowadzania do obrotu produktów biobójczych.

Podczas kontroli inspektorzy pracy sprawdzili 21 jednostkowych opakowań produktów biobójczych i tylko jedna etykieta była niewłaściwie oznakowana. Możliwe, że powyższa sytuacja związana jest z wzmożonym nadzorem nad właściwym oznakowaniem opakowań produktów biobójczych zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak również Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz Inspekcji Handlowej.

W związku z powyższym, nasuwają się wnioski dotyczące:

- kontynuowania działań kontrolnych w zakładach w których stosuje się produkty biobójcze, zwłaszcza w zakładach pracy, które nie były kontrolowane,
- podjęcia działań mających na celu podniesienie wiedzy pracodawców z zagadnień ogólnych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów biobójczych,
- dalszej współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną.

20. Kontrole dotyczące przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO

Celem kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2012 r. w ramach omawianego tematu było ustalenie stopnia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy oraz ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych (j.t. Dz. U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233. ze zm.). Do kontroli wytypowano pracodawców prowadzących działania w zakresie tzw. zamkniętego użycia organizmów genetycznie zmodyfikowanych, na podstawie zgody wydanej przez Ministra Środowiska. W tym jedną kontrolę przeprowadzono na wniosek Ministerstwa Środowiska w związku z ubieganiem się pracodawcy o uzyskanie decyzji na zamknięte użycie GMO.

W 2012 r. na terenie województwa pomorskiego skontrolowano 4 zakłady – w tym 3 kontrole przeprowadzono u pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników i jedną kontrolę w wydzielonej jednostce pracodawcy, gdzie liczba zatrudnionych nie przekraczała 10 osób. Tylko 14 pracowników było zatrudnionych bezpośrednio przy pracach związanych z zamkniętym użyciem GMO.

Trzej kontrolowani pracodawcy to wyższe uczelnie, a jeden podmiot to szpital.

Kontrolowani użytkownicy GMO posiadali zgody Ministra Środowiska na zamknięte użycie GMO, co wynikało bezpośrednio z faktu, że zakłady do kontroli typowano w oparciu o przesyłane decyzje Ministra Środowiska. Podczas kontroli sprawdzono przestrzeganie przepisów ustawy w stosunku do 10 decyzji Ministra Środowiska, w których wszystkie działania przy użyciu GMO zakwalifikowano do I kategorii zagrożenia.

Stwierdzone nieprawidłowości :

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Znaki ostrzegawcze o zagrożeniu biologicznym	2	Nie oznakowano pomieszczeń pracy znakiem ostrzegawczym o prowadzonych pracach z użyciem GMO
Instrukcje bhp eksploatowanych maszyn i urządzeń	1	Pracodawca nie opracował instrukcji bhp eksploatowanych urządzeń laboratoryjnych, tj. wirówki oraz zamrażarki głębokiego mrożenia
Inne	1	Nie zabezpieczono przed przewróceniem się dwóch butli z dwutlenkiem węgla znajdujących się w laboratorium

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 4 pracodawców wydano 5 decyzji, w tym 3 decyzje ustne.

Podsumowanie

W trakcie kontroli w 2012 r. stwierdzono nieliczne naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Według inspektorów pracy przyczyny nieprawidłowości wskazanych wyżej to:

- lekceważenie przez pracowników naukowych obowiązków bhp,
- niepełna znajomość obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy przez pracowników naukowych,
- nieinformowanie przez pracowników naukowych komórek służby bhp działających u pracodawcy o wszystkich działaniach związanych z pracami z GMO.

Jednakże zważywszy na wielkość pracodawców oraz na ich rozbudowaną strukturę organizacyjną (na uczelniach przeprowadzono kontrole w 7 odrębnych Katedrach) powyższe nieprawidłowości nie stanowią reguły i wynikają z bieżącej działalności pracodawcy.

21. Kontrole przestrzegania przepisów bhp w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi (transport, unieszkodliwianie) z uwzględnieniem narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono kontrolę w 4 zakładach zajmujących się transportem oraz unieszkodliwianiem odpadów komunalnych. Na terenie działalności 3 zakładów znajdowały się miejsca unieszkodliwiania odpadów (2 składowiska i 1 sortownia). Transportem odpadów zajmowały się 2 zakłady. Ponadto 1 zakład zajmował się jednocześnie transportem i składowaniem odpadów.

Stwierdzone nieprawidłowości

W 1 zakładzie stwierdzono, iż pracodawca ten nie posiadał programów szkolenia wstępnego oraz okresowego, pomimo przeprowadzania powyższych szkoleń. Pozostali pracodawcy posiadali programy w zakresie szkoleń bhp, nie zawsze były one jednak dostosowane do charakteru pracy.

Również dla pracodawców nadal problem stanowi nie tylko właściwe i rzetelne opracowanie oceny ryzyka zawodowego, ale także w ogóle sporządzenie tego typu dokumentacji. Problematiczna jest również kwestia szczepień ochronnych. Pomimo ich wskazania w ocenie ryzyka zawodowego jako środka profilaktycznego, pracodawca nie zastosował tego typu rozwiązania i nie zapewnił pracownikom zatrudnionym na stanowisku ładowacza i kierowcy szczepień ochronnych.

W zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej nieprawidłowości stwierdzono w 1 zakładzie. Zakładowa tabela przydziału norm środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, nie uwzględniała sprzętu wskazanego zarówno przez pracodawcę w zakładowej instrukcji bhp, jak i wskazanego w karcie charakterystyki środka dezynfekującego. Nie zapewniono również właściwego sprzętu filtrującego wymaganego zgodnie z kartą charakterystyki używanej substancji lub mieszaniny chemicznej.

Pomimo obowiązujących od wielu lat przepisów w zakresie warunków odkażania, czyszczenia odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej skażonych szkodliwym czynnikiem biologicznym, pracodawcy nadal powierzają pracownikom wykonywanie czyszczenia i prania odzieży we własnym zakresie. Taką sytuację stwierdzono w 2 zakładach.

U 2 pracodawców nieprawidłowości dotyczyły pomieszczeń higieniczno sanitarnych. Szatnie lokalizowane są w budynkach kilkudziesięcioletnich, noszących ślady długiej eksploatacji, co powoduje zły stan techniczny wspomnianych pomieszczeń. Również występuje sytuacja, iż pracodawca nie zapewnia właściwego typu szatni, tj. szatni przepustowej.

W zakresie zawartości instrukcji bhp opracowanych dla prac przy transporcie i unieszkodliwianiu odpadów komunalnych nieprawidłowości wystąpiły w 1 zakładzie. Pomimo opracowanych procedur dotyczących bhp przy transporcie odpadów komunalnych i innych związanych z tym pracami, nie zawarto w nich istotnych informacji dotyczących postępowania w razie awarii lub wypadku związanych z uwolnieniem szkodliwego czynnika biologicznego lub potraktowano powyższe zagadnienia w sposób zbyt enigmatyczny czy ogólny.

Również większość /3/ pracodawców nie opracowało wykazu prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej 2 osoby w celu zapewnienia asekuracji. Ci sami pracodawcy nie opracowali również wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i podstawowych wymaganiach przy ich wykonywaniu.

Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pojazdów nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono u 1 pracodawcy. Okazało się, że pojazdy do transportu odpadów komunalnych nie były wyposażane w pojemnik zapewniający dostęp do czystej wody ani też w pojemnik z solą fizjologiczną lub wodą destylowaną do przemywania oczu pomimo, iż pracodawca dodatkowo wskazał na wymóg takiego wyposażenia w opracowanej wewnątrzzakładowej instrukcji.

Przyczyny naruszeń prawa

Najczęstsze przyczyny wg inspektorów pracy:

- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy,

- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych z gospodarowaniem odpadami komunalnymi,
- brak znajomości lub wybiórcza znajomość aktualnych przepisów,
- niezapewnienie właściwego nadzoru prowadzonych prac, tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp.

Najczęstsze przyczyny według pracodawców:

- brak dokładnej znajomości przepisów,
- przeoczenia formalne i organizacyjne,
- trudności finansowe.

Środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 42 decyzje nakazowe, w tym 9 ustnych. Ponadto wystosowano 2 wystąpienia zawierające łącznie 14 wniosków.

Podsumowanie

W każdym ze skontrolowanych zakładów wystąpiły nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy gospodarowaniu odpadami komunalnymi. Jednakże w żadnym zakładzie nie stwierdzono, by naruszano przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób rażący.

Można natomiast pokusić się nawet o stwierdzenie, iż pracodawcy „preferują” pewne nieprawidłowości. Choćby sam sposób ujmowania zagadnień związanych z gospodarowaniem odpadami komunalnymi w programach szkoleń bhp. Wciąż występuje sytuacja korzystania z gotowych programów ujętych w rozporządzeniu, bez uwzględnienia specyfiki danego zakładu. Opracowywanie szczegółowych programów szkoleń bhp, z rozszerzeniem na zagadnienia charakterystyczne dla danej branży czy zakładu, nadal stanowi problem dla pracodawców. Ta „cecha” również pojawia się przy takim zagadnieniu, jakim jest ocena ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą. Sam fakt sporządzenia takiej dokumentacji nie świadczy jednak o rozumieniu przez pracodawcę potrzeby stworzenia tego dokumentu. W większości skontrolowanych przypadków pojawił się problem wiarygodności i rzetelności opracowanej oceny ryzyka zawodowego. Okazało się, iż niejednokrotnie pomijano istotne zagrożenia lub też zapominano o ich istnieniu, albo traktowano je w sposób pobieżny. Po części wynika to z niewiedzy, ale też z niedbałości przy dokonywaniu oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą.

Pomimo kilkuletniego obowiązywania rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych, nadal pracodawcy zapominają o takich podstawowych sprawach, jak uwzględnienie powyższych czynników w ocenie ryzyka zawodowego w sposób wynikający z przepisu. Nadal problemem stanowi sporządzenie wymaganych rejestrów, zarówno prac jak i pracowników narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego.

Okazuje się także, iż problem dla pracodawców stanowi przestrzeganie rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp, w szczególności przy pracach szczególnie niebezpiecznych tj. związanych z używaniem niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin. Nadal problemem jest opracowanie nie tylko wykazu takich prac, ale i warunków ich wykonywania. Również w dalszym ciągu występują kłopoty ze zrozumieniem zawartości kart charakterystyki. Pracodawcy wciąż nie doceniają siły informacji w nich zawartych, co niestety przekłada się na niewłaściwe wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej lub też ich brak.

Czynniki biologiczne nadal stanowią jednak dla pracodawców, ale i pracowników zagadnienie o mniejszym ciężarze gatunkowym. Widać niezrozumienie istoty tego

problemu, chociażby w podejściu do stosowania szczepień ochronnych (są pracodawcy, którzy nie stosują takich działań zapobiegawczych) czy też ignorowaniu zagrożenia przy praniu i konserwacji odzieży roboczej, które to zadania niejednokrotnie zleca się samym pracownikom – ostatecznie większość z nich ma pralki w domu, a i przy okazji wypiorą odzież skażoną szkodliwymi czynnikami biologicznymi z własną domową, czy też z odzieżą pozostałych domowników – i niestety wciąż pracodawcy wykazują w tej sprawie niezrozumienie i ignorancję. Przy czym wciąż łatwiejsze rozwiązanie stanowi wypłacanie pracownikom pieniędzy przeznaczonych na pranie odzieży, aniżeli zorganizowanie bezpiecznego sposobu czyszczenia i konserwacji odzieży roboczej.

Należy zauważyć, iż jednak pracodawcy mimo wszystko podejmują różnorodne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia m.in. poprzez: przeprowadzanie regularnie szkoleń w zakresie bhp i badań profilaktycznych pracowników, dokonywanie kwalifikacji występujących szkodliwych czynników biologicznych, przeprowadzanie szczepień ochronnych pracowników, stosowanie właściwych środków ochrony indywidualnej, zapewnienie prania oraz ewentualnej konserwacji, odkażania i niszczenia zabrudzonej i skażonej odzieży ochronnej i roboczej oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnianie właściwych pomieszczeń higieniczno sanitarnych, prowadzenie prac odkażających pojazdy i pojemniki na odpady, zapewnianie odpowiednio wyposażonych pojazdów do przewozu odpadów itp.

Stąd widoczna jest postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się gospodarowaniem odpadów komunalnych, niemniej jednak warto by proces poprawy wspierany był poprzez odpowiedni nadzór i kontrole instytucji powołanych do kontroli i nadzoru warunków pracy oraz odpowiednimi rozwiązaniami legislacyjnymi.

Wnioski

1. Wskazane jest przeprowadzanie rekontroli w powyższych podmiotach celem rzeczywistego sprawdzenia wykonania wydanych środków prawnych oraz kontynuowanie kontroli przestrzegania przepisów bhp przy gospodarowaniu odpadami komunalnymi ze względu na ciągłe występowanie nieprawidłowości w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy.
2. Potrzebna jest ciągła współpraca z Państwową Inspekcją Sanitarną, Inspekcją Ochrony Środowiska oraz innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania wspólnych działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy.
3. Ważnym i efektywnym działaniem byłoby również wprowadzanie programów prewencyjnych mających na celu przypominanie pracodawcom i uświadamianie pracownikom realnych zagrożeń, jakie wiążą się z prowadzoną przez nich działalnością w sferze gospodarowania odpadami komunalnymi, gdyż nadal wiedza o ogromnym wpływie szkodliwych czynników biologicznych, a także obciążeniu układu mięśniowo-szkieletowego na organizm człowieka w wielu przypadkach jest nie tylko niedoceniana, ale wręcz lekceważona.

22. Kontrole prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna

W ramach realizacji tematu „Kontrole prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna” w 2012r. przeprowadzono 5 kontroli u 4 pracodawców.

Zakres przedmiotowy prowadzonej działalności kontrolowanych zakładów obejmuje prace związane z pozyskiwaniem drewna - ścinką i zrywką oraz gospodarką leśną w zakresie sadzenia, czyszczenia i koszenia.

Poszczególne podmioty gospodarcze wykonują prace na rzecz właściwych miejscowo nadleśnictw. Z uwagi na rozległość terenu działania, szatę roślinną i wyposażenie sprzętowe poszczególnych podmiotów tworzone są konsorcja zrzeszające po 2 – 3 podmioty. Pracujący zatrudniani są na podstawie umów o prace oraz umów cywilno – prawnych.

Kontrole przeprowadzono w zakładach zatrudniających do 10 pracowników, a jedną w zakładzie zatrudniającym do 20 pracowników. W trakcie kontroli nie stwierdzono zatrudniania kobiet i pracowników młodocianych. Kontrole przeprowadzane były w obecności miejscowego leśniczego.

Konsorcja ustanawiają koordynatora robót, którym jest właściciel jednego z podmiotów gospodarczych.

W czasie kontroli wykonywano głównie prace związane ze ścinką drzew, okrzesywaniem, zrywką cięciem i układaniem drewna w stosy. Prace wykonywane były przy użyciu pilarek spalinowych, ciągników zrywkowych i narzędzi ręcznych.

Do najczęściej występujących naruszeń przepisów prawa pracy należy:

- dopuszczenie pracowników do pracy bez przeprowadzenia szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp (instruktaż ogólny i stanowiskowy). Na 34 kontrolowane osoby w 6 przypadkach stwierdzono brak, w dwóch uchybienia.
- dopuszczenie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Na 34 kontrolowane osoby w 5 przypadkach stwierdzono brak takich badań.
- brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy. Na 13 badanych pracowników w 6 przypadkach stwierdzono brak oceny, w 2 nieprawidłowości w ocenie.
- dopuszczenie do pracy we własnej odzieży i obuwiu roboczym na stanowiskach, gdzie wymagana jest odzież robocza oraz obuwiu ze wzmocnionymi noskami. Na 19 kontrolowanych pracowników 5 pracowało we własnej odzieży i obuwiu wykonując prace koszenia trawy, cięcia i układania drewna.

Kontrole wykazały też braki w zakresie instrukcji bhp dla innych prac leśnych, niezwiązanych bezpośrednio z pozyskiwaniem i zrywką drewna, jak sadzenie, koszenie, czyszczenie i zabiegi ochronne.

Nagminnie jest nieprowadzenie dokumentacji w sprawach związanych z przydziałem i wydawaniem odzieży i obuwiu roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Nieprzestrzegane są też przepisy w zakresie szkoleń w udzielaniu pierwszej pomocy. W jednym przypadku udokumentowano brak wymaganego schronu dla pracowników wykonujących prace w lesie. Eksploatowany ciągnik zrywkowy nie posiadał wzmocnionej kabiny.

W kontrolowanych podmiotach nie wydarzyły się ciężkie lub śmiertelne wypadki przy pracy oraz nie zarejestrowano chorób zawodowych.

W przeprowadzonych kontrolach wydano ogółem 9 decyzji, w tym 4 decyzje ustne dotyczące np. oznakowania znakami ostrzegawczymi terenu prac, przygotowania mygły do transportu i wyrównania czoła dłużyc mygły. Decyzje dotyczyły 24 pracowników.

Skierowano 2 wystąpienia zawierające 5 wniosków dotyczących 10 pracowników.
 Nałożono 1 mandat karny na kwotę 1.200 zł i zastosowano 1 środek wychowawczy.
 Udzielono 7 porad prawnych i 11 porad technicznych.

Działania podejmowane przez Administrację Lasów Państwowych

Nadleśnictwa szczególnie nacisk kładą na problem właściwego szkolenia osób świadczących pracę. Realizowane są zajęcia szkoleniowe w zakresie bezpiecznego prowadzenia prac w lesie, wykraczające poza ramy określone w m.in. rozporządzeniu o szkoleniach bhp. Wynika to z przekonania o konieczności współuczestniczenia pracowników nadleśnictw w procesie minimalizacji zagrożeń wypadkowych związanych z pracami przy pozyskaniu i zrywce drewna. Szkolenia takie odbywają się w siedzibie nadleśnictwa zarówno dla służby leśnej jak i zaproszonych usługobiorców wykonujących prace na rzecz nadleśnictwa.

Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy uregulowali wszystkie stwierdzone nieprawidłowości środkami prawnymi. Wydane nakazy i wystąpienia zostały w całości zrealizowane przez pracodawców. Powyższe znacząco przyczyniło się do poprawy stanu bezpieczeństwa prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna oraz innych czynności związanych z pracami leśnymi. Przeprowadzono rozmowy profilaktyczne uświadamiające pracodawcom potrzebę przestrzegania przepisów bhp, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakresie szkoleń bhp, badań lekarskich, konieczności stosowania i sprawności środków ochrony indywidualnej oraz wydawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego. Kontrole znacząco przyczyniły się do dbałości o eksploatowany sprzęt (ciągniki zrywkowe, pilarki), uświadomiły pracodawcom konieczność bezpiecznego mygłowania dłużyc, przygotowania do transportu i zabezpieczenia (oznakowania) terenu robót w lesie. Zauważono, że w trakcie kontroli pracodawcy zakupili nową odzież roboczą i obuwie ze wzmacnianymi noskami, nowe hełmy wyposażone w ochronniki słuchu i siatki ochronne. W jednym wypadku wymieniono na nowe - pilarki do cięcia drzewa.

Przyczyny nieprawidłowości

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa pracy przez pracodawców, była nienależyta dbałość o właściwe przygotowanie pracowników do wykonywania pracy, zarówno w zakresie szkoleń bhp, oceny ryzyka zawodowego jak i badań lekarskich, nie wydawanie odzieży i obuwia roboczego. Szczególnie dotyczy to osób świadczących prace na podstawie umów cywilnoprawnych.

Powyższe wynika m.in. z:

- ograniczonych możliwości finansowych pracodawcy (przetargi organizowane przez nadleśnictwa wymuszające na ZUL przyjęcie oferty po najniższej cenie, produkcja sezonowa, wysokie nakłady finansowe na maszyny leśne, pilarki, paliwo, transport),
- przykładania przez pracodawcę większej wagi do zachowania ciągłości produkcji i dotrzymania ustalonych terminów niż do warunków pracy,
- niedostatecznej, wybiórczej znajomości obowiązujących pracodawcę przepisów prawa w zakresie prowadzonej działalności, wynikająca z powyższego, niepełna świadomość zagrożeń związanych z prowadzoną działalnością,
- tolerowania zagrożeń, wynikających nie tylko z braku pełnej wiedzy na ich temat ale również z przyzwyczajenia się do stanów faktycznych, które są nieprawidłowościami,
- niedostatecznego nadzoru pracodawcy nad procesem pracy i uczestniczącymi w nim pracownikami, którzy częstokroć przedkładają rutynę, doświadczenie (często źle pojmowane) nad stosowanie bezpiecznych sposobów wykonywania pracy.

Podsumowanie i wnioski

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

- wyposażania pracowników w zgodną z wymogami odzież i obuwie robocze, zakup środków ochrony indywidualnej z atestami, używanie narzędzi ręcznych do cięcia, obalania i transportu drewna zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- zaangażowania nadleśnictw i leśników w poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w lesie.

Przyjmując jednak należy, że poprawa w ww. zakresie wynika bardziej z możliwości zewnętrznych niż z ukierunkowanego i planowego zaangażowania pracodawców w proces poprawy warunków pracy. Nadal stwierdzone są nieprawidłowości, bezpośrednio związane z zagrożeniem zdrowia lub życia pracowników, jakie występują przy pracach leśnych.

Część wykazanych w kontrolach nieprawidłowości, zwłaszcza dotyczących zagadnień prawnej ochrony pracy, nie wymaga znacznych nakładów finansowych, lecz niezbędnej wiedzy jak i dużej świadomości pracodawców.

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

Istotnym zagadnieniem wynikającym z przeprowadzonych kontroli jest fakt, że żaden z pracowników nie przeszedł badania przesiewowego w kierunku boreliozy oraz nie został zaszczepiony przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgowych. Pracujący w leśnictwie są obecnie najbardziej narażoną na choroby zawodowe grupą pracowniczą w Polsce. Z danych statystycznych wynika, że w ich przypadku ryzyko choroby zawodowej jest 20 razy wyższe niż średnia dla wszystkich pracowników. Aż 88% tych osób zatrudnionych w leśnictwie, u których stwierdzona zostaje choroba zawodowa, cierpi na choroby pasożytnicze lub zakaźne. W związku z powyższym wskazane byłyby działania legislacyjne regulujące powyższy problem.

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

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli dwa zakłady zajmujące się wytwarzaniem energii elektrycznej w elektrowniach wodnych.

W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było ogółem 300 osób, w tym w ramach stosunku pracy 276 pracowników.

Stwierdzone nieprawidłowości:

- nie przeprowadzono pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej podstawowej dla instalacji elektrycznej eksploatowanej w zakładach,
- nie przeprowadzono pomiarów rezystancji izolacji generatorów elektrycznych,
- nie przeprowadzono pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej

- przy uszkodzeniu dla instalacji eksploatowanych w elektrowniach,
- brak pomiarów natężenia oświetlenia,
 - nie określono rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby,
 - nie zapewniono właściwej wentylacji w pomieszczeniach umywalni, pomieszczeniu jadalni oraz w pomieszczeniu dyżurnego,
 - nie zapewniono przy szlifierkach kolumnowych urządzeń do awaryjnego zatrzymania,
 - brak osłon na trzech turbozespołach i pasie napędowym generatora,
 - brak instrukcji w zakresie transportu wewnątrzzakładowego,
 - brak instrukcji wykonywania prac pod napięciem,
 - nie określono szczegółowych wymagań przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych,
 - nie oznakowano dróg komunikacyjnych i transportowych,
 - nie oznakowano wysokiego progu znajdującego się w przejściu komunikacyjnym,
 - eksploatowano uszkodzone gniazda elektryczne jednofazowe i trójfazowe,
 - niewłaściwe było oświetlenie na stanowisku komputerowym,
 - nie dokonano oznaczenia dźwignicy,
 - niewłaściwy sposób składowania części mechanicznych,
 - nie ustalono rodzajów środków ochrony indywidualnej, których stosowanie jest niezbędne na określonych stanowiskach pracy,
 - nie wytypowano czynników szkodliwych celem wykonania badań środowiskowych.

Wymienione powyżej nieprawidłowości związane są z nadzorem nad obiektami zakładu oraz z nadzorem nad eksploatacją urządzeń i instalacji elektrycznych w zakładzie. Pracownicy nadzoru nie dokonują właściwego przeglądu stanu obiektów firmy oraz stanu urządzeń i instalacji energetycznych. Kontrola dokumentacji związanej z prowadzeniem pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej też nie była prowadzona na bieżąco.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa:

a) według pracodawców:

- za duży zakres obowiązków dla kadry nadzoru,
- mnogość prowadzonej dokumentacji związanej z eksploatacją obiektów, urządzeń i instalacji energetycznych,
- szukanie oszczędności w celu ograniczenia kosztów prowadzenia zakładu,
- wprowadzone zasady eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych są bardzo uciążliwe i pochłaniają dużo czasu,
- dokonujące się przekształcenia własnościowe przedsiębiorstw w energetyce,

b) według inspektorów pracy:

- lekceważenie zagrożeń przez kadrę kierowniczą,
- rutyna w prowadzeniu nadzoru nad obiektami zakładu oraz urządzeniami instalacjami energetycznymi,
- szukanie oszczędności przez pracodawcę,
- nieznajomość obowiązujących przepisów prawa w tym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niewłaściwa organizacja pracy, nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy.

Zastosowane środki prawne

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali łącznie 35 decyzji nakazowych, w tym 13 decyzji ustnych. Inspektorzy pracy skierowali również 12 wniosków w wystąpieniach.

Inspektorzy pracy podczas kontroli udzielili ogółem 37 porad, w tym 27 porad technicznych, które w większości dotyczyły problemów związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji elektroenergetycznych oraz bezpieczeństwem pracy na kontrolowanych stanowiskach.

Podsumowanie

Podsumowując wyniki ustaleń dokonanych w trakcie kontroli przez inspektorów pracy oraz oceny stanu bezpieczeństwa, należy stwierdzić, że w wizytowanych zakładach nie zawsze przestrzegane były przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy pracy w toku kontroli stwierdzili, iż zaniedbania pracodawcy występowały w sferze dokumentacji technicznych – to jest brak pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej, brak pomiarów natężenia oświetlenia, brak wytypowania czynników szkodliwych w celu przeprowadzenia pomiarów środowiska pracy, nie określono rodzajów prac, które należy wykonywać przez co najmniej dwie osoby, nie opracowano instrukcji w zakresie transportu wewnątrzzakładowego.

W zakresie stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy stwierdzono nieprawidłowości w zakresie uszkodzenia progu w klatce schodowej, nie wyznaczenia oraz nie oznakowania dróg komunikacji. Stwierdzono niewłaściwą wentylację w pomieszczeniach biurowych, toalet, umywalni i jadalni.

W zakresie bezpiecznej eksploatacji stwierdzono nieprawidłowości z zakresu niewłaściwej eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych między innymi złego stanu gniazd elektrycznych jednofazowych i trójfazowych, braku osłon na trzech turbozespołach.

W zakresie eksploatacji maszyn do mechanicznej obróbki metalu stwierdzono brak urządzeń do awaryjnego zatrzymania przy dwóch szlifierkach ostrzałkach.

Czynnikiem utrudniającym pracodawcom działalność jest złożoność wewnętrznych instrukcji i procedur pracy, wykonywanie prac przy ciągłym nacisku na minimalizowanie kosztów pracy oraz utrzymania technicznego oraz nacisk na zakład w celu zapewnienia pełnej sprawności eksploatowanych urządzeń i instalacji tak, aby wytwarzanie energii elektrycznej odbywało się w sposób ciągły bez nieplanowanych przerw.

Łącznie w kontrolowanych zakładach zatrudnionych było 300 pracowników, a inspektorzy nie stwierdzili przypadku bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia zatrudnionych pracowników.

Pomimo stwierdzenia w trakcie kontroli nieprawidłowości należy ocenić, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stoi na dosyć wysokim poziomie – biorąc pod uwagę zakres prowadzonej działalności.

W 2009 r. stan zatrudnienia w firmach był na poziomie 119 pracowników, a nie wydarzył się żaden wypadek. W 2010 r. stan zatrudnienia w firmach wzrósł do poziomu 143 pracowników i w tym roku zaistniał jeden „lekki” wypadek przy pracy.

W 2011 r. stan zatrudnienia w firmach był na poziomie 287 pracowników i wydarzyły się dwa wypadki, jeden związany z pracami transportowymi i jeden wypadek komunikacyjny.

Należy podkreślić, iż wyżej wymieniony jeden wypadek przy pracy zaistniał w firmie, gdzie stan zatrudnienia jest obecnie na poziomie 24 pracowników. Natomiast w drugim zakładzie gdzie stan zatrudnienia wzrastał z poziomu 102 pracowników do 276, nie wydarzył się żaden wypadek związany z eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych. Natomiast wydarzyły się dwa wypadki komunikacyjne i związane z pracami transportowymi.

Wpływ na występujące zaniedbania ma fakt, iż pracownicy nadzoru nad eksploatacją obiektów oraz urządzeń i instalacji energetycznych mają bardzo szeroki zakres obowiązków a także zakres terytorialny działania zakładu, który jest bardzo rozległy.

Wnioski

Mając na uwadze wyniki dokonanych ocen, przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, zastosowane środki prawne przez inspektorów pracy, celowym jest przeprowadzenie po około 5 latach - okresowej kontroli specjalistycznej w firmach zajmujących się eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznej przy wytwarzaniu energii elektrycznej w elektrowniach wodnych z uwagi na skomplikowaną strukturę nadzoru oraz możliwymi dalszymi zmianami strukturalnymi w firmach i ciągłym rozwojem działu energetyki, jakim jest „wytwarzanie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych”.

Pracownicy zajmujący się eksploatacją urządzeń i instalacji elektroenergetycznych w elektrowniach wodnych nie tylko narażeni są na zagrożenie energetyczne, ale również na zagrożenia komunikacyjne wynikające z pokonywania odległości pomiędzy elektrowniami. Pracownicy eksploatacji mają pod nadzorem urządzenia w systemie całodobowym bez względu na czynniki atmosferyczne w celu zapewnienia nieprzerwanej pracy urządzeń zasilających i sterujących muszą szybko reagować na występujące problemy przy eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Także należy bardzo dobrze prowadzić rutynowe prace kontrolne i konserwacyjne, aby zapewnić pewność pracy urządzeń, często starych – mających już po kilkadziesiąt lat, aby nie dochodziło do awarii instalacji elektrycznej czy mechanicznych urządzeń. Jeżeli już wystąpi awaria to powinna być ona w jak najkrótszym czasie usunięta. Tego wymagają gospodarka i warunki ekonomiczne prowadzenia firm.

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

W toku 3 kontroli inspektorzy spośród 28 użytkowanych przez pracodawców maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych kontrolą objęli 24 maszyny.

Inspektorzy pracy szczegółowo badali, pod względem spełniania wymagań minimalnych, 12 maszyn. Pozytywnie inspektorzy pracy ocenili 3 maszyny.

W wyniku wykonania wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych – pracodawcy dostosowali do minimalnych wymagań 9 maszyn.

Dla pozostałych 12 maszyn (nie ocenianych szczegółowo przez inspektora pracy) pracodawcy, zgodnie z nałożonymi obowiązkami, dokonali oceny pod względem spełniania wymagań minimalnych.

Inspektorzy pracy wydali łącznie 5 decyzji nakazowych, w tym 2 decyzje ustne, 1 wniosek w wystąpieniu oraz 1 polecenie.

W ramach realizowanego tematu nie prowadzono postępowań w sprawach o wykroczenia.

W zakładach pracy użytkowana jest nadal duża ilość „starych” maszyn (nie podlegających wymaganiom zasadniczym), których pracodawcy nie poddali ocenie w zakresie spełniania minimalnych wymagań dotyczących BHP w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy. W dokumentacji sporządzanej przez pracodawcę, dotyczącej

oceny minimalnych wymagań, inspektorzy pracy stwierdzali występowanie w dalszym ciągu takiej nieprawidłowości, jak: brak dokonania właściwej i udokumentowanej (pisemnej) oceny spełniania przez ww. maszyny minimalnych wymagań w zakresie BHP.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

W ocenie inspektorów pracy, do najczęściej występujących przyczyn naruszeń prawa zaliczyć można:

- realizowanie zadań produkcyjnych w sposób nastawiony na uzyskanie maksymalnego zysku przy możliwie minimalnym czasookresie trwania procesu technologicznego,
- niewłaściwe realizowanie zadań służby bhp, nieprzeprowadzanie przeglądów maszyn pod względem spełnienia wymagań minimalnych - występowało to głównie w małych zakładach pracy, gdzie zadania służby bhp są zlecane osobom spoza zakładu,
- nieznajomość przepisów bhp, w tym dotyczących wymagań minimalnych dla maszyn wśród pracodawców i osób odpowiedzialnych za stan BHP w zakładzie,
- lekceważenie zagrożeń i przedkładanie spraw produkcji nad sprawy bezpieczeństwa pracy.

Według pracodawców:

- niecelowe jest ponoszenie kosztów, związanych z dokonywaniem oceny maszyny pod względem spełniania wymagań minimalnych i dostosowywaniem maszyny do tych wymogów, ponieważ przeglądy takie i modernizacja maszyny nie podnoszą wydajności i jakości pracy maszyny,
- brak jest w zakładach, szczególnie małych, osób posiadających niezbędną wiedzę, pozwalającą im na właściwe dokonanie oceny maszyny w aspekcie spełniania wymagań minimalnych, a zlecenie takiej usługi jednostce lub osobom kompetentnym z zewnątrz firmy kosztuje więcej niż na to, na co w chwili obecnej, stać tych pracodawców.

Działania prewencyjne

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w ramach omawianego tematu, podejmowane były działania informacyjno – prewencyjne, adresowane zarówno do producentów maszyn, pracodawców je użytkujących oraz służb bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno na szczeblu zakładu, jak i stowarzyszeń pracowników tych służb.

Działania te polegały m.in. na:

- udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla pracodawców-użytkowników maszyn i urzędzeń,
- udzielaniu odpowiedzi pisemnych na zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „starych maszyn”,
- wskazywaniu publikatorów i ukazujących się tematycznych artykułów prasowych,
- zorganizowaniu specjalistycznego szkolenia dla pracodawców i innych podmiotów,
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych.

W trakcie wykonywanych kontroli inspektorzy pracy, rozdawali pracodawcom publikacje i ulotki prewencyjne. Prowadzone były także szkolenia, w zakresie przedstawiania pracodawcom różnych możliwości oraz sposobów dokonywania oceny i dostosowywania „starych” maszyn do wymagań minimalnych. W 2012 roku przeprowadzono jedno takie spotkanie, skierowane głównie do pracodawców. Łącznie w tym spotkaniu uczestniczyło 11 osób.

Wypadki przy eksploatacji maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych

U pracodawców, u których przeprowadzono kontrole w ramach realizacji tematu, w latach 2009-2011 zdarzył się 1 wypadek, związany z eksploatacją maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych. Wypadek przy pracy, któremu uległ pracownik, zatrudniony na stanowisku ślusarza, miał miejsce w trakcie wykonywania konserwacji formy wtryskowej na mokrym i śliskim (od substancji czyszczących) stole. Podczas zamykania formy, między jej połówkami, zakleszczeniu uległ palec wskazujący lewej ręki pracownika, powodując uraz zmiążdżenia paliczka palca. Przyczynami zdarzenia były m.in. niewłaściwa organizacja pracy na stanowisku - brak wyposażenia w urządzenia/narzędzia pomocnicze do rozwierania i zamykania form, pośpiech i nieostrożność poszkodowanego pracownika. Inspektor Pracy, analizujący zdarzenie stwierdził niewłaściwy sposób i tryb przeprowadzenia postępowania powypadkowego przez zespół powypadkowy, w tym nieuwzględnienie potencjalnej przyczyny zdarzenia – niewłaściwego natężenia oświetlenia na stanowisku pracy, niepodanie przeszkód uniemożliwiających sporządzenie protokołu powypadkowego w wymaganym terminie 14 dni oraz nieokreślenie właściwego adresu sądu pracy w protokole.

W wyniku zastosowanych środków profilaktycznych, w związku z przeprowadzonym postępowaniem powypadkowym, pracodawca zakupił specjalne narzędzia hydrauliczne, pomocne w rozwieraniu i zamykaniu form, w które wyposażył stanowiska pracy konserwacji form wtryskowych.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że w dalszym ciągu wśród pracodawców użytkowane są maszyny nie spełniające minimalnych wymagań w zakresie bhp i dopiero kontrola inspektora pracy w tym obszarze skutkuje rozpoczęciem się u nich procesu dostosowywania maszyn do minimalnych wymagań.

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

- właściwej identyfikacji (w postaci nazwy lub piktogramu) wszystkich elementów sterujących,
- zapewnienia oznaczeń elementów sterujących odpowiedzialnych, za całkowite odłączenie maszyn od wszystkich źródeł energii,
- zapewnienia instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn oraz instrukcji użytkowania sporządzonej przez producenta.

Powyższe wymogi pracodawcy spełnią poprzez m.in.:

- przestrzeganie właściwych procedur i terminów przy dokonywaniu kontroli maszyn, tj.: dokonywanie oceny maszyn przez wykwalifikowane osoby, przeprowadzanie kontroli bezpośrednio przed uruchomieniem (po raz pierwszy i po przestawieniu) maszyny oraz wykonywanie kontroli okresowych (w terminach wynikających z instrukcji użytkowania) i kontroli specjalnych, np.: po zaistniałym wypadku, wydłużonym postoju maszyny, itp.,
- właściwe udokumentowanie przeprowadzanych kontroli maszyn i oceny w zakresie spełniania wymagań minimalnych.

Prowadzone kontrole potwierdzały również fakt, że pracodawcy nie wykonują zalecanych przez producenta przeglądów okresowych maszyn.

Wnioski

- Wskazane jest kontynuowanie kontroli przez PIP w zakresie przestrzegania spełniania przez pracodawców wymagań minimalnych w stosunku do różnych rodzajów użytkowanych maszyn.

- Nadal należy rozpowszechniać przewodniki omawiające zagadnienia dostosowywania starych maszyn do wymagań minimalnych i dokumentowania prowadzonych kontroli maszyn.
- Należy publikować kompletne, dla danej grupy maszyn, listy kontrolne ułatwiające ocenę i określające (opisujące) sposoby przystosowania maszyny do wymagań minimalnych.
- Należy prowadzić na szeroką skalę działania prewencyjno-informacyjne, w tym zakresie dla pracodawców, a przede wszystkim służb BHP.

25. Nadzór rynku

W 2012 roku 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 omawianego tematu przeprowadzono ogółem 136 kontroli, w tym:

- 106 kontroli na wniosek organów celnych, w podtemacie A,
- 20 kontroli na podstawie otrzymanych informacji, w podtemacie B,
- 10 kontroli pozostałych, w podtemacie C.

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

Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń – maszyn, a więc dyrektywy 2006/42/WE, tj. nowej oraz starej dyrektywy maszynowej 98/37/WE, dyrektywy ciśnieniowej 97/23 oraz dyrektywy ATEX 94/9.

Dotyczyło to:

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

Pomimo upływu czasu od wejścia Polski do Unii Europejskiej przedstawione nieprawidłowości najczęściej wiązały się jeszcze z dużą niezajomością tematu w środowisku użytkowników i szeroko pojętym środowisku wytwórców. Wskazuje na to szczególnie charakter stwierdzonych nieprawidłowości, jak np.:

- brak lub niewłaściwe tłumaczenia instrukcji użytkownika na język polski,
- brak lub sporządzanie wadliwych deklaracji zgodności,
- brak znakowania maszyn i urządzeń znakiem CE, a także innymi cechami – na tabliczkach znamionowych, tj. masy całkowitej, parametrów zasilania itp.

Jednocześnie stwierdzono – w kilku przypadkach wady konstrukcyjne powiązane bezpośrednio z zagrożeniami zdrowia i życia. Dotyczyło to braku montażu wyłączników krańcowych na otwieranych osłonach itp.

W kontrolowanych wyrobach usunięto niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami wskutek postępowań wszczętych w 2012 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy oraz dobrowolnych działań producentów lub upoważnionych przedstawicieli..

Łącznie w 14 innych przypadkach Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzje umarzające postępowanie.

Trzy kontrole wyrobów, które nie spełniały wymagań zasadniczych z podtematu C przekazano do innych Okręgów PIP. Natomiast w dwóch przypadkach poinformowano inne Okręgi PIP o stanie realizacji kontroli badanych wyrobów.

Do zrealizowania w 2013 roku w ramach podtematu B – pozostało 13 wyrobów, które zostały wprowadzone od obrotu przez 6 producentów/dystrybutorów.

Natomiast dla 12 – wyrobów użytkownicy, importerzy lub dystrybutorzy w ramach dobrowolnych działań naprawczych usunęli nieprawidłowości związane z wymaganiami zasadniczymi w czasie 30 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

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

W 2012 roku przeprowadzono łącznie 106 kontroli na wniosek organów celnych. W roku 2011 zrealizowano 70 takich kontroli, natomiast w 2010 r. tylko 33 kontrole na wniosek UC. Jak widać, ilość zatrzymań wyrobów na granicy wzrasta. Jest to spowodowane między innymi wykonaniem coraz większej ilości szkoleń wewnętrznych wśród inspektorów celnych. W 105 przypadkach (kontrolach) inspektor pracy wydawał opinie na wniosek Urzędu Celnego o niespełnieniu (lub spełnieniu) wymagań zasadniczych przez wyrób. W ramach tego tematu w 1 kontroli na wniosek Urzędu Celnego – inspektor pracy nie wydał opinii dla wyrobów (ze względu na brak właściwości).

W związku z przeprowadzonymi kontrolami spełniania wymagań zasadniczych, inspektorzy pracy wydali łącznie 28 decyzji, w tym 21 decyzji ustnych, oraz 3 wnioski zawarte w 2 wystąpieniach.

Działania prewencyjne

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

Działania te polegały na:

- udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń, (85 porad).
- udzielaniu odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku” (65 porad).
- w połowie 2012 roku zostało zorganizowano 1 spotkanie z pracownikami służb bhp i pracodawców, w którym brało udział 10 osób. Szkolenie przeprowadził inspektor pracy, który specjalizuje się przeprowadzaniem kontroli w zakresie „nadzoru rynku”. Na spotkaniu omawiano wymagania minimalne i wymagania zasadnicze maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach pracy. Największym zainteresowaniem uczestników spotkania cieszył się temat dostosowywania maszyn do wymagań zasadniczych, na przykładzie maszyn, które są wykorzystywane w jego zakładzie pracy.
- rozdawaniu ulotek prewencyjnych z zakresu wymagań dla maszyn na targach rolno-spożywczych w Lubaniu oraz w Starym Polu. Powyższe działania propagujące bezpieczną pracę w rolnictwie były przeprowadzane przy udziale KRUS. Ulotki były też rozdawane na targach rolniczych itp. Powyższe przedsięwzięcia były szeroko komentowane w prasie lokalnej.
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych (udzielono łącznie 488 porad prawnych i 569 porad technicznych).

Podsumowanie i wnioski

W OIP Gdańsk Inspektorzy Pracy w omawianym temacie wykonali 136 kontroli, podczas których skontrolowali 193 różne wyroby. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono, że bezwzględna większość wyrobów w różnym względzie nie spełnia wymagań zasadniczych.

Jednak najczęstszymi nieprawidłowościami były sprawy dotyczące: oznakowania, deklaracji zgodności, instrukcji użytkowania (głównie niesporządzanie ich w języku polskim).

W ramach dobrowolnych działań importerów wydano 68 pozytywnych opinii dopuszczających dane wyroby do wewnątrzspółnotowego obrotu.

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 :

1. Zintensyfikowanie/wzmożenie działań informująco-prewencyjnych w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby, poprzez m.in.: udzielanie informacji na stronach internetowych GIP, w szczególności wydawanie broszur, inicjowanie i udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.
2. Upowszechnienie wśród inspektorów pracy i pracodawców treści wyroków sądu oraz publikacji dotyczących maszyn objętych nową dyrektywą maszynową 2006/42/WE ciśnieniową 97/23 itp., w szczególności maszyn wprowadzonych do obrotu i użytkowanych na terenie Polski.
3. Objęcie realizacją tematu i prowadzenie kontroli tych wyrobów, które stanowiły statystycznie największą liczbę źródeł w zaistniałych wypadkach przy pracy.
4. Kontynuowanie cyklicznych szkoleń dla wyznaczonych inspektorów pracy zajmujących się prowadzeniem kontroli w ramach nadzoru rynku, w zakresie dotyczącym wymogów

proceduralnych i administracyjnych, np. przez właściwe jednostki notyfikowane itp. – w zakresie dokonywania oceny i dokumentacji wyrobów.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych, odzieży ochronnej oraz wyrobów pirotechnicznych klasy T1 i P1

A. Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 3 kontrole u 3 pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po 1 maja 2004 r.

W wyniku kontroli wydano 5 decyzji, w tym 2 ustne. Decyzje dotyczyły łącznie 40 pracowników.

W ramach realizacji tematu kontrolą objęto 5 /wyrobów/ maszyn do obróbki plastycznej metali u 3 pracodawców. Na 5 skontrolowanych wyrobów stwierdzono 1 wyrób, który nie spełniał wymagań zasadniczych – „innych”. Stwierdzone nieprawidłowościami dotyczyły braku deklaracji zgodności i braku instrukcji użytkownika w języku polskim. W żadnym przypadku inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wad konstrukcyjnych wykonania samego wyrobu, które mogłyby bezpośrednio wpływać na zagrożenie zdrowia lub życia.

W związku z powyższym można stwierdzić, że wynik taki jest efektem, iż pracodawcy/użytkownicy w większości przypadków zakupywali maszyny, urządzenia, sprzęt produkowany przez firmy renomowane, od wielu już lat obecne na polskim rynku i przykładające dużą wagę do wywiązywania się z nakładanych przez przepisy prawa wymagań w tym zakresie. Wykazane nieprawidłowości wyniknęły w przypadku indywidualnego zakupu maszyny przez użytkownika bezpośrednio z kraju spoza Unii Europejskiej.

Środki prawne, wydane w związku z prowadzonymi kontrolami wyrobów, zostały wykonane w całości.

Wnioski

Wskazane jest:

- 1) w dalszym ciągu intensyfikowanie/wzmożenie 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.
- 2) 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.
- 3) prowadzenie cyklicznych szkoleń dla wyznaczonych inspektorów pracy (posiadających właściwe wykształcenie techniczne) zajmujących się prowadzeniem kontroli w ramach nadzoru rynku zarówno przez Główny Inspektorat Pracy (w zakresie dotyczącym wymogów proceduralnych i administracyjnych), jak i przez właściwe jednostki notyfikowane (w zakresie oceny warunków technicznych i dokumentacji wyrobów).

B. Odzież ochronna

W ramach realizacji tematu „Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla odzieży ochronnej”, przeprowadzono 20 kontroli pracodawców użytkujących odzież ochronną.

Inspektorzy pracy skontrolowali różne rodzaje odzieży ochronnej: kamizelki, kurtki, ubrania, spodnie – łącznie 22 wyroby. W wyniku przeprowadzonych kontroli nieprawidłowość została stwierdzona w trzech wyrobach: fartuchu kwasoługoochronnym, bluzie BRIXTON CLASSIC, kamizelce ostrzegawczej. W czasie przeprowadzonych kontroli nie zastosowano dobrowolnych działań naprawczych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli niespełnienie zasadniczych wymagań stwierdzono w trzech wyrobach, ze względu na właściwość miejscową dokumentację z kontroli przekazano okręgowym inspektorom pracy w Warszawie, Zielonej Górze i Szczecinie – właściwym dla wszczęcia postępowań. Okręgowy inspektor pracy w Gdańsku, w związku z kontrolami prowadzonymi w zakresie tematu T255H nie wszczywał żadnego postępowania.

Nieprawidłowości stwierdzone w czasie kontroli wyrobów:

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba ŚOI kontrolowanych w tym zakresie	Liczba ŚOI ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak oznakowania CE	22	0
Nieprawidłowe oznakowanie CE	22	0
Brak deklaracji zgodności	22	0
Nieprawidłowa deklaracja zgodności	22	3
Brak udziału jednostki notyfikowanej - § 40 lub 41 rozp. MG w sprawie zasadniczych wymagań dla ŚOI	22	0
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	22	1
- brak lub niewłaściwe znakowanie ŚOI – identyfikacja, piktogramy itp.		2
- nieprawidłowa zawartość instrukcji		3

Stwierdzone przez inspektora pracy nieprawidłowości mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo pracy pracowników. Przywołanie w instrukcji użytkowania, deklaracji zgodności i w oznakowaniu wyrobu różnych norm zharmonizowanych sugeruje błędy popełnione w procesie oceny zgodności, a tym samym może stanowić zagrożenie dla pracowników użytkujących ten rodzaj środków ochrony indywidualnej. Nieczytelne oznakowanie środka ochrony indywidualnej może skutkować niewłaściwym jego użytkowaniem a tym samym wyrób może nie zapewnić wystarczającej ochrony.

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

Wyniki przeprowadzonych kontroli, tj. stwierdzenie, że ponad 86% kontrolowanych wyrobów spełnia wymagania zasadnicze jest potwierdzeniem spostrzeżeń, że stosowane przez

pracodawców środki ochrony indywidualnej w większości spełniają wymagania zasadniczo co zapewnia bezpieczeństwo pracy zatrudnionych pracowników.

C. Wyroby pirotechniczne klasy T1 i P1

W Okręgowym Inspektoracie w Gdańsku kontrolą objęto 3 zakłady pracy (instytucje kultury). Podstawowym celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie spełniania zasadniczych wymagań przez wyroby pirotechniczne klasy T1 i/lub P1 oraz spełniania wymagań przez wyroby pirotechniczne wprowadzonych do obrotu przed dniem 9 września 2010 r. Skontrolowane zakłady pracy zlokalizowane były na terenie Gdańska i Gdyni.

W ww. zakładach pracy w czasie trwania czynności kontrolnych pracodawcy oświadczyli, iż nie stosują ani nie przechowują żadnych wyrobów pirotechnicznych sklasyfikowanych jako T1 i P1, dla których wymagane było spełnienie zasadniczych wymagań.

W kontrolowanych podmiotach organizacją spektakli z użyciem wyrobów pirotechnicznych zajmuje się firma zewnątrz.

Wnioski:

- ww. kontrolowane podmioty nie stosują oraz nie przechowują wyrobów pirotechnicznych klasy T1 i/lub P1 ze względu na konieczność spełniania licznych regulacji prawnych dotyczących ich stosowania i magazynowania oraz konieczności wydatkowania dużych środków finansowych na ich spełnienie; zakłady pracy, aby uniknąć wszelkich wymagań prawnych w zakresie nabywania, magazynowania i stosowania, zlecają firmom zewnętrznym kompleksową organizację spektakli z użyciem wyrobów pirotechnicznych,
- odnośnie wyrobów pirotechnicznych klasy T1, tj. przeznaczonych do użytku teatralnego – ze względu na brak zharmonizowanych norm dla ww. klasy wyrobów, producenci dokonują ich klasyfikacji jako wyroby pirotechniczne widowiskowe, tj. klasy 1, 2, 3, 4, dla których zostały już wydane odpowiednie normy,
- rozwój technologii w zakresie efektów świetlnych i dźwiękowych umożliwia zastąpienie wyrobów pirotechnicznych, urządzeniami emitującymi zbliżone efekty do ww. wyrobów.

Wyroby pirotechniczne wprowadzone do obrotu przed dniem 9 września 2010 r.

W jednym kontrolowanym zakładzie pracy stosowany jest 1 wyrób pirotechniczny wprowadzony do obrotu przed dniem 9 września 2010 r. (produkcji chińskiej).

W ww. kontrolowany podmiocie nie stwierdzono rażącego naruszenia przepisów prawa pracy, jednakże do istotnych naruszeń można zaliczyć:

- brak oznakowania pomieszczenia rekwizytorni znakiem bezpieczeństwa „zakaz używania otwartego ognia”,
- brak instrukcji przechowywania wyrobu pirotechnicznego, obejmującego zasady utylizacji,
- brak instrukcji magazynowania ww. wyrobu pirotechnicznego,
- brak instrukcji postępowania w sytuacji awaryjnej i organizacji akcji ratowniczej.

W wyniku kontroli wydano 4 decyzje ustne, które zostały zrealizowane w trakcie trwania czynności kontrolnych.

Podsumowanie

Kontrolowane zakłady pracy ograniczają stosowanie i magazynowanie wyrobów pirotechnicznych ze względu na trudności wynikające z potrzeby spełniania wszystkich

wymagań prawnych, pociągające za sobą zwiększenia nakładów finansowych na zachowania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy, np. dostosowanie pomieszczeń magazynowych, przeszkolenie pracowników mających dostęp do wyrobów pirotechnicznych oraz pracowników służby bhp, jak również ze względu na nieznaną zagrożenia wynikających ze stosowania materiałów, których używanie wiąże się z dużym ryzykiem pożaru i wybuchu.

26. Realizacja krótkich kontroli

W 2012 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Inspektorzy Pracy przeprowadzili 422 krótkie kontrole, w tym:

- 7 kontroli w zakładach przetwórstwa przemysłowego
- 249 kontroli w zakładach budownictwa,
- 67 kontroli w zakładach handlu i napraw,
- 99 kontroli w zakładach pozostałych sekcji gospodarki.

W kontrolowanych podmiotach osób pracujących było 10.042, w tym 910 na podstawie umów cywilno-prawnych, 138 podmiotów samozatrudniających się, 99 cudzoziemców. Na ogólną liczbę 10.042 pracujących, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 8.784 pracowników, w tym 2.716 kobiet, 167 młodocianych, 136 osób niepełnosprawnych.

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

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole na wniosek innych organów: Państwowej Inspekcji Sanitarnej /1/, Urzędu Dozoru Technicznego /1/, Państwowego Nadzoru Budowlanego /1/, Urzędu Kontroli Skarbowej /1/.

Wydane środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 979 decyzji, w tym:

- 195 decyzji w formie pisemnej,
- 784 decyzji ustnych,
- 69 decyzji wstrzymujących prace,
- 17 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 1 decyzję zakazującą wykonywania prac,
- 47 decyzji skierowania pracowników do innych prac.

Ponadto inspektorzy pracy wydali 2 polecenia oraz skierowali do pracodawców 61 wystąpień zawierających 177 wniosków. W związku z wykroczeniami przeciwko prawom pracownika nałożono 71 mandatów na kwotę 89.350 zł oraz zastosowano 26 środków wychowawczych w formie pouczenia lub ostrzeżenia.

O wynikach kontroli poinformowano: PINB /1/, Urząd Dozoru Technicznego /1/, Prokuraturę /1/, Urząd Skarbowy /1/, Urząd Pracy /1/, Związki zawodowe /3/.

W stosunku do dwóch pracodawców Inspektorzy Pracy skierowali wnioski do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, w stosunku do jednego pracodawcy Inspektor Pracy skierował zawiadomienie do Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Przetwórstwo przemysłowe:

- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń pracy i ciągów komunikacyjnych,
- niewłaściwa eksploatacja wózków jezdniowych z napędem silnikowym,
- brak pomiarów skuteczności działania ochron przeciwporażeniowych instalacji elektrycznej i urządzeń elektrycznych.

Budownictwo:

Podczas prowadzonych kontroli najczęściej nieprawidłowości Inspektorzy Pracy stwierdzili przy eksploatacji rusztowań. Praktycznie nie było rusztowania, co do którego inspektorzy pracy nie wnosiliby uwag.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczące wykonywania prac przy użyciu rusztowania:

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

Duże zagrożenia przy wykonywaniu prac na wysokości powodowały:

- odkryte otwory technologiczne w stropach, np. szyby budowanych wind,
- niezabezpieczone balustradami skrajnie balkonów i stropów w obrębie budowanych klatek schodowych,
- brak osłon części wirujących eksploatowanych maszyn na terenie budowy, najczęściej betoniarek i pił tarczowych do cięcia wzdłużnego.

Handel i naprawy:

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

Działalność pozostała:

- brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia w zakresie bhp oraz z zakresu pierwszej pomocy,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez wstępnych badań lekarskich,
- brak lub niewłaściwie sporządzona ocena ryzyka zawodowego,
- nieprowadzenie akt osobowych pracowników,
- brak informacji o warunkach zatrudnienia /do zawartych umów o pracę/,
- brak lub nierzetelnie prowadzona ewidencja czasu pracy,
- nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych,
- brak instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie obsługi maszyn,
- niewłaściwe składowanie materiałów i towarów,
- brak badań czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Uwagi i wnioski

Z analizy dokumentacji pokontrolnych oraz rozmów z inspektorami pracy, prowadzącymi krótkie kontrole wynika, że główną przyczyną naruszeń prawa pracy było:

- niedbalstwo lub lekceważenie obowiązków przez pracodawcę lub osobę kierującą pracownikami w imieniu pracodawcy,
- brak skutecznego nadzoru nad pracownikami,
- nieznanomość obowiązujących przepisów prawa pracy,
- brak środków finansowych,
- wprowadzanie oszczędności w działalności zakładu kosztem pracowników.

Odrębnie należy potraktować kontrole związane z budownictwem. Kontrole te stanowią prawie 60% ogółem przeprowadzonych krótkich kontroli w 2012r.

Zdaniem pracodawców przyczyną aktualnego stanu na terenach budowy jest brak środków finansowych. Zawierane kontrakty w zasadzie nie przewidują minimalnych wydatków ponoszonych na bezpieczeństwo pracy, np. na montaż rusztowania zgodnie z DTR. Pracodawcy w ramach mylnie pojętej oszczędności, oszczędzają na zakupie środków ochrony indywidualnej odpowiedniej jakości i dostosowanych do zagrożeń wynikających z charakteru wykonywanej pracy, nowych maszyn i urządzeń, jak: rusztowania, elektronarzędzia, obrabiarki do obróbki drewna i innych materiałów budowlanych. Prowadzenie krótkich kontroli w budownictwie niewątpliwie wpływa na stopniową poprawę stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac budowlanych, w tym prac na wysokości.

Należy jednak zauważyć, że jest coraz więcej budów, na których przestrzegane są przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Tacy pracodawcy są często promowani do konkursu „Bezpieczna budowa”.

Prowadzenie krótkich kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, powoduje natychmiastowe wyeliminowanie zagrożeń poprzez wstrzymanie prac, wstrzymanie eksploatacji maszyn, czy też skierowanie pracowników do innych prac. Pozwala również na zmobilizowanie kierujących pracami do zaprowadzenia ładu i porządku na ciągach pieszych i drogach komunikacyjnych, zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej i egzekwowanie ich używania podczas pracy.

Wizyta inspektora pracy w zakładzie w ramach omawianego tematu pozwala na szybkie wyeliminowanie podstawowych naruszeń prawa pracy w zakresie: czasu pracy, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, szkolenia w zakresie bhp czy też profilaktycznej

opieki zdrowotnej nad pracownikami, powoduje usunięcie nieprawidłowości bardzo często bez jakichkolwiek nakładów finansowych pracodawcy.

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

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 128 kontroli, którymi objęto 109 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 9637 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 5796 pracowników.

Zastosowane środki prawne

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu pracy przy budowie i remontach statków wydano łącznie 582 decyzje, z czego 292 decyzje ustne wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając stwierdzone zagrożenia. Spośród 290 decyzji wydanych na piśmie, do dnia sporządzenia sprawozdania wykonano 244 decyzje, to jest 84%. W 22 przypadkach stwierdzono bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 22 nakazów wstrzymania prac (na piśmie potwierdzono wykonanie 21 z nich) natomiast z rygiorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 kpa wydano 97 decyzji, z czego na piśmie potwierdzono wykonanie 92 decyzji. Wydano ponadto 16 nakazów wstrzymania eksploatacji maszyn. Poprzez wydanie 17 nakazów skierowano do innych prac 23 pracowników. Łącznie, w wyniku zrealizowania powyższych decyzji, potwierdzone przez pracodawców uzyskanie poprawy warunków pracy 8706 pracowników.

Do pracodawców skierowano 44 wystąpienia zawierające 99 wniosków, z czego do chwili obecnej potwierdzono wykonanie 77 wniosków. W wyniku realizacji tych wniosków, pracodawcy potwierdzili poprawę warunków pracy 1164 pracownikom.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się 175 wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 41 mandatów, w łącznej kwocie 54.300 zł. Zastosowano także 22 środki wychowawcze dotyczące 35 popełnionych wykroczeń.

W związku z wynikami kontroli w 2 przypadkach powiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstw.

Omówienie wyników kontroli

W roku 2012 r. produkcja i remonty statków na Wybrzeżu Gdańskim stała pod znakiem dalszego wychodzenia z recesji związanej z małym zainteresowaniem armatorów budową nowych jednostek, niską ilością zamówień na kompletne statki, kadłuby i sekcje okrętowe. Wzrosło zainteresowanie armatorów remontami statków, stąd sytuacja stoczni remontowych zaczęła się poprawiać.

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

Z zadowoleniem przyjąć należy fakt uzyskania przez dwie stocznie, certyfikatów bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również przygotowanie się przez jedną ze stoczni do wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem.

Wnioski

1. Wysoki stopień zagrożeń występujących w produkcji i remontach statków wskazuje na potrzebę dalszego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu, w tym w formie planowej realizacji tematu kontrolnego.
2. Wraz ze wzrostem tempa produkcji spodziewać się można wzrostu zagrożeń w 2013 roku, co potwierdza potrzebę dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków. Może to dotyczyć także budowy i remontów innych konstrukcji stalowych, montowanych przy wykorzystaniu urządzeń i obiektów dotychczas stosowanych tylko do produkcji statków (hali placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni.
3. Przykład dwóch stoczni pokazuje, że w procesach produkcji i remontów statków możliwe jest wprowadzenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, co powinno skutkować spadkiem ilości wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

28. Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich

W okresie od 03 marca 2012 r. do 30 listopada 2012 r. inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali kontroli bezpieczeństwa pracy na jednostkach pływających.

Kontrolą objęto 58 jednostek pływających wchodzących w skład taboru pływającego przedsiębiorstw armatorskich, których siedziby znajdują się w miejscowościach portowych wybrzeża województwa Pomorskiego.

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

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości na skontrolowanych jednostkach należą:

- Brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne w szczególności osłony ruchomych części maszyn oraz gorących instalacji.
- Niewłaściwy stan techniczny elementów pomieszczeń pracy w zakresie ciągów komunikacyjnych wynikający z utrzymania na etapie bieżącej eksploatacji.
- Niewłaściwy stan techniczny pokładów jednostek w zakresie utrzymania ciągów komunikacyjnych i obarierowania krawędzi pokładów oraz trapów i kładek komunikacyjnych.

- Niewłaściwy sposób magazynowania materiałów niebezpiecznych w zakresie braku oznakowania i nieprawidłowości w doborze miejsca magazynowania – dotyczy farb i rozpuszczalników organicznych.
- Niewłaściwe mocowanie elementów ruchowych w pomieszczeniach pracy zagrażające bezpieczeństwu załogi w czasie przechyłów jednostek.
- Niespełnienie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy – dotyczy w szczególności obrabiarek do metalu.
- Nieprawidłowości w instalacjach elektrycznych w zakresie braku osłon punktów świetlnych i zabezpieczenia przewodów przez uszkodzeniem.
- Braki pomiarów narażenia pracowników na czynniki szkodliwe i niebezpieczne występujące w środowisku pracy.

Wypadki przy pracy

Analizą objęto okres od 2010 do 2012 roku. Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających i osób świadczących pracę zarobkową na jednostkach pływających na innej podstawie niż stosunek pracy, w analizowanym okresie wydarzyła się niewielka ilość wypadków przy pracy z tendencją malejącą w odniesieniu do lat ubiegłych. Najczęstszymi przyczynami wypadków było niezachowanie należytej ostrożności przez pracowników, wynikające z braku doświadczenia oraz lekceważenia zagrożenia oraz zasad bezpiecznych zachowań. Do zaistnienia wypadków nie przyczynił się w znaczący sposób stan warunków bezpieczeństwa na jednostkach pływających.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że normy bezpieczeństwa żeglugi, na skontrolowanych jednostkach, spełnione są w ok. 95 %. Aktualny stan warunków pracy na statkach jest wynikiem, między innymi, obowiązku poddawania jednostek pływających, systematycznym inspekcjom przez wyznaczonych w tym celu inspektorów Urzędu Morskiego i Urzędu Żeglugi Śródlądowej.

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

Wnioski

- Aktualny stan warunków pracy na skontrolowanych jednostkach pływających 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 pływających należy kontynuować kontrole ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pracy na jednostkach pływających oraz właściwego przygotowania jednostek pływających do wyjścia w morze, w tym planowanie podróży morskiej.

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

- Niezbędnym staje się skierowanie wniosku do właściwych instytucji w celu unormowania prawnego zagadnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto poniżej 200 RT.

29. Odbiory statków

Kontrole statków śródlądowych

W roku 2012 dokonano u armatorów 17 kontroli spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 48 śródlądowych jednostkach pływających. Kontroli podlegały:

- 1 holownik – lodołamacz,
- 1 statek pasażerski,
- 7 pomostów pływających,
- 3 pływające przystanie tramwajów wodnych,
- 1 motorówka inspekcyjna,
- 13 łodzi motorowych,
- 2 pontony robocze,
- 20 łodzi roboczych.

Na statku pasażerskim stwierdzono brak bezpiecznego wejścia do bezwachtowej siłowni, uszkodzony woltomierz 230 V tablicy zasilania z lądu, brak opisu przyrządów kontrolno – pomiarowych silnika zespołu prądotwórczego, nieprawidłową izolację termiczną dwóch grzejnych urządzeń gastronomicznych. Wydano 4 decyzje nakazowe, wykonane w nakazanych terminach.

Na holowniku – lodołamaczu stwierdzono 2 nieprawidłowości dotyczące szczelności pomieszczenia unoszonej sterowni oraz brak wyników pomiarów natężenia hałasu na stanowiskach pracy w siłowni i pomiarów narażenia pracowników na wibrację ogólną. Wydano 3 decyzje na piśmie.

Pozostałe nieprawidłowości miały drobny charakter i zostały usunięte w drodze realizacji w trakcie kontroli 7 decyzji ustnych inspektora pracy.

Wydano 48 orzeczeń o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie wydano orzeczenia o niedopuszczeniu. Z uwagi na fakt, iż stwierdzone nieprawidłowości nie stwarzałyby bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, nie wydano orzeczeń negatywnych.

Kontrole statków morskich

W roku 2012 w związku z oceną spełniania przez statki morskie wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi przeprowadzono 1 kontrolę 1 statku pasażerskiego, eksploatowanego przez 1 armatora. W czasie kontroli armator nie zatrudniał pracowników.

Nie stwierdzono nieprawidłowości, które mogłyby stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Wydano łącznie 5 decyzji nakazowych, w tym 4 ustne. Decyzje ustne dotyczyły braku właściwych zabezpieczeń pokryw włazów przed niekontrolowanym zamknięciem, wydzielenia na pokładzie stref manewrowych, zamontowania osłon napędów mechanizmów zawieszonych na silniku głównym oraz doprowadzenia do niezawodnej czytelności tabliczek informacyjnych na elementach armatury.

Wnioski

1. W 2011 r. ratyfikowana została „Konwencja o pracy na morzu” z 2006 r., której postanowienia do chwili obecnej nie znalazły odzwierciedlenia w polskim morskim prawie pracy.
2. Ilość zgłoszeń statków przez armatorów do kontroli przed inspekcją wstępną wskazuje na nieprzestrzeganie cytowanych wyżej przepisów ustawy o bezpieczeństwie morskim przez urzędy morskie.
3. Nadal minister właściwy ds. gospodarki morskiej nie wydał przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na małych i specjalistycznych statkach morskich, a także na statkach śródlądowych. Powyższe, przy formułowaniu decyzji nakazowych skutkuje stosowaniem zasad bhp.

30. Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich

W ramach realizacji tematu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 28 kontroli u 23 pracodawców na terenie portu w Gdyni i w Gdańsku, zajmujących się przeładunkami morskimi.

Najczęściej stwierdzone nieprawidłowości w zakresie przeładunków to:

- brak ładu i porządku pomieszczeń higienicznosanitarnych – 5,
- niezabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac na wysokości – 3 stanowiska,
- nieutrzymanie maszyn i urządzeń w stanie sprawności technicznej – 3 stanowiska,
- niewłaściwy stan techniczny dróg, przejść komunikacyjnych – 3,
- nieutrzymanie środków transportu i urządzeń załadunkowych w stanie sprawności technicznej – 10 stanowisk,
- niewłaściwa koordynacja prac zespołowych w transporcie – 3,
- niewłaściwie opracowane zasady ruchu na drogach wewnętrzzakładowych – 3,
- inne nieprawidłowości dotyczące transportu – 4,
- niewłaściwy sposób składowania materiałów – 3,
- brak przeprowadzone wstępne szkolenia pracowników – instruktazu stanowiskowego – 3,
- brak przeprowadzonych okresowych badań lekarskich – 3,

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- liczba decyzji ogółem: 63, w tym: decyzji ustnych 46
- liczba decyzji pisemnych: 17
w tym wstrzymujących prace: 6

skierowujących osoby do innych prac: 4

- liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje: 396
- liczba wystąpień: 11
- liczba wniosków: 21
- liczba nałożonych mandatów: 11, w ogólnej kwocie 13 500zł
- liczba zastosowanych środków wychowawczych: 6

W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili 16 porad prawnych i 38 porad technicznych.

Podsumowanie

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy 396 pracownikom.

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

W zakresie stanu bhp w portach kierownictwo zakładów pracy szczególną uwagę powinno zwracać na ogólną organizację pracy dotyczącą:

- stanu sprawności technicznej środków transportu i urządzeń załadowniczych oraz maszyn i urządzeń,
- stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych,
- prowadzonych prac transportowych oraz sposobów prowadzenia tych prac,
- przygotowania pracowników do pracy,
- sposobu składowania materiałów.

VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

1. Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniach

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

W okresie od 01 stycznia 2012r. do 31 grudnia 2012 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – inne podmioty oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – podmioty należące do sektora bankowego przeprowadzono 584 kontrole u 534 przedsiębiorców, z czego 25 stanowiły kontrole zbiorowe. Przeprowadzono 2 kontrole podmiotów należących do sektora bankowego oraz 582 kontrole innych podmiotów. Przeprowadzone kontrole stanowią ponad 10 % ogólnej liczby kontroli przeprowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy.

W 534 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 25.264 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 21.852 pracowników, w tym 8.660 kobiet, 181 młodocianych, 1.625 niepełnosprawnych.

W czasie kontroli stwierdzono niewypłacenie świadczeń 5409 osobom.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli możemy zaliczyć:

- niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę,
- niewypłacenie ekwiwalentu za urlop,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- niewypłacenie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
- niewypłacenie należności z tytułu podróży służbowej
- niewypłacenie wynagrodzenia za urlop,
- niewypłacenie dodatku za pracę w niedziele i święta,
- niewypłacenie odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- niewypłacenie wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- potrącenia z wynagrodzenia,
- niewypłacenie świadczeń pieniężnych zasądzonych prawomocnym orzeczeniem sądowym,
- niewypłacenie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych
- niewypłacenie ryczałtu za pracę w porze nocnej,
- niewypłacenie odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia (art. 36¹ kp.).

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach omawianego tematu inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 147 nakazów, zawierających 517 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy 5.409 pracownikom, na łączną kwotę 15.084 187,20 zł.

Ponadto, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, skierowano do pracodawców 356 wystąpień, w których zawarto 908 wniosków dotyczących 13.570 pracowników oraz 64 poleceń dotyczących 189 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli łącznie 201 mandatów na łączną kwotę 278.150 zł, które dotyczyły 397 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Średnia wysokość mandatu wyniosła 1383,83 zł.

Ponadto skierowano 63 wnioski do sądu o ukaranie oraz zastosowano 54 środki oddziaływania wychowawczego.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w ramach omawianego tematu stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 18.625.933,93 zł dla 20.886 pracowników. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 7.014.767,14 zł. dla 5.203 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach, poleceniach oraz kwoty wypłacone w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 147 nakazów płatniczych zawierających 517 decyzji dotyczących 5 409 pracowników na łączną kwotę 15.084.187,20 zł. Stwierdzono, że zrealizowano 224 decyzje płatnicze zawarte w ww. nakazach, co stanowi 43,3 % ogółem wydanych decyzji płatniczych. W związku z ich realizacją wyegzekwowano dla 1724 pracowników kwotę 3.473.020,41 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 356 wystąpień zawierających w sumie 908 wniosków dotyczących 13.570 pracowników. Pracodawcy zrealizowali 526 zaleceń pokontrolnych zawartych w 226 wystąpieniach tj. 57,92% ogółu wniosków w wystąpieniach. W wyniku realizacji wniosków dla 1572 pracowników wyegzekwowano kwotę 422.270,87 zł.

Ponadto do pracodawców skierowano 64 polecenia, które zostały zrealizowane w 98,64%. W wyniku ich realizacji wyegzekwowano dla 189 pracowników 422.270,87 zł.

Zaznaczyć należy, że podobnie jak w latach ubiegłych, wskazana kwota nie odzwierciedla w pełni faktycznej kwoty świadczeń wyegzekwowanych w wyniku wniosków zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy. W dalszym ciągu pracodawcy udzielają niepełnych lub nieprecyzyjnych informacji dotyczących sposobu realizacji wniosków w wystąpieniach. Bardzo często w odpowiedzi na wystąpienie pracodawcy nie wskazują kwot wypłaconych w związku z realizacją zaleceń pokontrolnych. Ponadto w przypadkach wniosków o naliczenie i wypłacenie należnych pracownikom ze stosunku pracy świadczeń, inspektorzy pracy informacje o wypłaconych kwotach uzyskują najczęściej w wyniku rekontroli.

Podobnie jak w latach ubiegłych, zdarzają się również przypadki, że inspektorzy pracy posiadają wiedzę o realizacji wniosków pokontrolnych dotyczących wypłaty należnych świadczeń. Jednakże z powodu zaprzestania przez pracodawców prowadzenia działalności gospodarczej oraz braku informacji na piśmie o wykonaniu wniosków, nie można formalnie uznać ich za wykonane. W powyższym przypadku nie ma również możliwości przeprowadzenia rekontroli.

Z uwagi na to, że niektóre środki prawne wydano w listopadzie i grudniu 2012 r., powyższe dane nie odzwierciedlają pełnej kwoty świadczeń wyegzekwowanych w wyniku nakazów płatniczych i wniosków w wystąpieniach.

Zaznaczyć również należy, że inspektorzy pracy monitorują realizację wydanych decyzji nakazowych. W związku z brakiem informacji o sposobie realizacji decyzji nakazowych przeprowadzane są rekontrole. W wyniku podjętych przez inspektorów pracy działań dotyczących decyzji płatniczych w 2012 r. skierowano do pracodawców 41 upomnień, które dotyczyły 212 decyzji płatniczych. Po wydaniu upomnienia 6 pracodawców wykonało łącznie

17 decyzji płatniczych i w związku z powyższym pracownicy otrzymali należne im świadczenia ze stosunku pracy. Niektórzy z pracodawców po otrzymaniu upomnień zrealizowali je w części, tj. poprzez wykonanie tylko niektórych decyzji objętych upomnieniem.

Pomimo wydanych upomnień pracodawcy ze względu trudną sytuację finansową, w jakiej się znaleźli, nie zawsze wykonują decyzje objęte upomnieniami. Wobec powyższego w stosunku do 11 pracodawców inspektorzy pracy wystąpili z wnioskiem o wszczęcie postępowania egzekucyjnego w związku z niewykonaniem łącznie 61 decyzji. Po wszczęciu postępowania egzekucyjnego 1 pracodawca wykonał 6 decyzji płatniczych.

W niektórych przypadkach pomimo wydania upomnień inspektorzy pracy dokonali wygaszenia decyzji objętych upomnieniami. Powyższe stwierdzono wobec 10 pracodawców w odniesieniu do 33 decyzji płatniczych.

Efekty uzyskane w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych

W związku z podjętymi przez inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych działaniami, niektórzy pracodawcy pomimo trudności finansowych angażują wszystkie posiadane środki na wypłatę wynagrodzenia oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. W związku z podjętymi czynnościami kontrolnymi inspektorzy pracy bez wydawania środków prawnych wyegzekwowali dla **1718** pracowników kwotę **2.802.720,00 zł**, na którą złożyły się następujące świadczenia:

- wynagrodzenie za pracę dla 1497 pracowników w wysokości 2 491 381 zł,
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dla 29 pracowników w wysokości 40 081 zł,
- wynagrodzenie za pracę w porze nocnej dla 10 pracowników w wysokości 3 709 zł,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy dla 26 pracowników w wysokości 8 415 zł,
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy dla pracowników w wysokości 50 151 zł.
- pozostałe świadczenia wynikające ze stosunku pracy dla 82 pracowników w wysokości 208 938 zł.

Podsumowanie

Przeprowadzone w 2012 r. kontrole uwzględniły zróżnicowanie pracodawców, w tym takie parametry jak wielkość zatrudnienia, formę własności czy branżę. Kontrolą objęto również podmioty należące do sektora bankowego.

W wielu przypadkach kontrole były inicjowane skargami dotyczącymi niewypłacenia pracownikom i byłym pracownikom należnych świadczeń.

Zaznaczyć należy, że podobnie jak w latach ubiegłych kwoty należnych świadczeń wykazanych w sprawozdaniu nie są w pełni miarodajne. Wynika to z faktu, że w niektórych przypadkach inspektorzy pracy nie mieli możliwości na podstawie istniejącej dokumentacji dokładnego zweryfikowania, jaką część wynagrodzenia za pracę stanowi np. dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas choroby czy inne świadczenia. Sytuacja taka miała najczęściej miejsce, gdy na wynagrodzenia za pracę składało się kilka składników, a kontrola wykazywała, że należne pracownikom świadczenia zostały naliczone i częściowo wypłacone. W takich przypadkach inspektorzy pracy pod kodem dotyczącym niewypłacenia wynagrodzenia za pracę mogli obejmować również inne świadczenia ze stosunku pracy.

Zauważyć należy jednak, że skali naruszeń nie obrazuje liczba przeprowadzonych kontroli w poszczególnych branżach. Biorąc pod uwagę ogólną kwotę niewypłaconych świadczeń ze stosunku pracy wynikających z wydanych decyzji płatniczych, w kolejności od najwyższej kwoty niewypłaconych świadczeń, największa skala nieprawidłowości występuje

u pracodawców zajmujących się handlem i naprawami, gdzie przeprowadzono 177 kontroli, a kwota niewypłaconych świadczeń wyniosła 7.170.484,30 zł. Następną grupą pracodawców było przetwórstwo przemysłowe gdzie przeprowadzono 106 kontroli i nie wypłacono świadczeń pieniężnych na kwotę 3.689.780,50 zł. W dalszej kolejności należy uwzględnić podmioty zajmujące się budownictwem, gdzie przeprowadzono 88 kontroli i stwierdzono niewypłacenie świadczeń ze stosunku pracy na kwotę 1.782.088,40 zł. Na dalszym miejscu plasują się podmioty w zakresie działalności profesjonalnej, gdzie przeprowadzono 15 kontroli, a niewypłacone świadczenia wyniosły 1.075.447,40 zł. Na 27 kontroli przeprowadzonych w podmiotach zajmujących się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi stwierdzono niewypłacenie łącznej kwoty 566.440,22 zł. Na kolejnym miejscu uwzględnić trzeba podmioty prowadzące działalność w zakresie edukacji, gdzie przeprowadzono 8 kontroli, a niewypłacone świadczenia wyniosły 413.778,62 zł. W transporcie i gospodarce magazynowej przeprowadzonych było 61 kontroli i stwierdzono niewypłacenie 174.025,57 zł. Na 5 przeprowadzonych kontroli w podmiotach zajmujących się obsługą rynku nieruchomości stwierdzono niewypłacenie świadczeń ze stosunku pracy w wysokości 80.090,88zł. W podmiotach zajmujących się dostawą wody przeprowadzono również 5 kontroli, a wysokość niewypłaconych świadczeń wyniosła 67.678,73 zł. W opiece zdrowotnej i pomocy społecznej przeprowadzono 18 kontroli i stwierdzono niewypłacenie należności pracowniczych na kwotę 58.731,09 zł.

Zaznaczyć należy, że analiza została przeprowadzona na podstawie świadczeń bezspornych, w stosunku do których inspektorzy pracy wydali nakazy płatnicze.

Biorąc pod uwagę liczbę wydanych decyzji płatniczych przypadających na poszczególne branże wynikające z zestawienia według sekcji PKD najwięcej decyzji płatniczych wydano dla podmiotów zajmujących się budownictwem, gdzie liczba wyniosła 166. Na kolejnym miejscu plasuje się przetwórstwo przemysłowe gdzie wydane zostały 133 decyzje nakazujące wypłatę świadczeń. 68 decyzji wydano dla podmiotów zajmujących się handlem i naprawami. Na kolejnym miejscu uwzględnić należy podmioty w zakresie transportu i gospodarki magazynowej, gdzie wydano 49 decyzji płatniczych. Dla podmiotów działalności profesjonalnej wydano 29 decyzji. Na kolejnych miejscach uwzględnić należy edukację, gdzie wydano 22 decyzje na wypłatę świadczeń, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 18 decyzji, obsługa rynku nieruchomości – 11 decyzji, usługi administrowania – 6 decyzji, opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 5 decyzji, dostawa wody – 4 decyzje, pozostała działalność usługowa – 3 decyzje, pozostałe pośrednictwo pieniężne – 2 decyzje, informacja i komunikacja – 1 decyzja.

Innym wskaźnikiem zastosowanym do oceny przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy i wskazania zakładów i branż o największej skali naruszeń jest liczba osób zatrudnionych w danym zakładzie. Stwierdzono, że największą liczbę kontroli, tj. 297 przeprowadzono w podmiotach zatrudniających w przedziale do 9 zatrudnionych. Na drugim miejscu należy wskazać pracodawców zatrudniających do 10 do 49 zatrudnionych, gdzie przeprowadzono 195 kontroli. W podmiotach zatrudniających w przedziale od 50 do 249 zatrudnionych przeprowadzono 77 kontroli. Liczba kontroli przeprowadzonych w podmiotach powyżej 250 zatrudnionych wyniosła 15.

Biorąc pod uwagę formę własności jako wskaźnik służący do oceny przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy należy zauważyć, że najwięcej skontrolowanych podmiotów bo aż 570 stanowił sektor prywatny. Pozostałe 14 skontrolowanych podmiotów reprezentowało sektor publiczny.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Głównymi przyczynami stwierdzonych naruszeń prawa są:

- wysokie koszty pracy,
- brak środków finansowych,
- niewiedza, że świadczenie przysługuje,
- niewłaściwa metoda obliczania,
- pomyłki w obliczeniu.

Zauważyć należy, że stwierdzone nieprawidłowości dotyczące niewypłacenia wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy były w niektórych przypadkach usuwane w czasie kontroli. Sytuacja taka miała miejsce, gdy należne świadczenie było niewypłacone z powodu nieznamomości przepisów, czy jego wysokość jest zaniżona z powodu pomyłek w obliczaniu lub błędnej interpretacji przepisów. W takich przypadkach pracodawcy, a częściej służby kadrowo – finansowe, bardzo chętnie korzystają z poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy. Inaczej sytuacja wygląda, gdy przyczyną niewypłacenia świadczeń jest trudna sytuacja finansowa pracodawców. Wówczas mimo chęci wypłaty jest ona niemożliwa ze względu na brak środków finansowych. Bardzo często w takich przypadkach pracodawcy składają obietnicę dokonania wypłaty, jak tylko uzyskają na to środki pieniężne.

W dalszym ciągu nieprzestrzeganie przepisów prawa z zakresu wypłaty świadczeń ze stosunku pracy przez pracodawców tolerowane jest przez pracowników. Wynika to z obawy o utratę pracy. Coraz częściej podczas kontroli można spotkać się z przypadkami wypłacania wynagrodzenia na raty. Na powyższe działania bardzo często pracodawca uzyskuje przyzwolenie pracowników. Tolerowanie wypłaty na raty pracownicy tłumaczą najczęściej tym, iż wolą wypłatę na raty niż utratę pracy.

Nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń w dalszym ciągu przeradza się w niewypłacanie wynagrodzeń, co związane jest z brakiem płynności finansowej przedsiębiorców. W dalszym ciągu często zaległości sięgają kilku miesięcy, co jest dla pracodawców dodatkowym utrudnieniem i sprawia, że jego sytuacja na rynku nie jest stabilna a zaległości w wypłacie wynagrodzeń są coraz większe.

Pracodawcy w dalszym ciągu sygnalizują, że dodatkowym czynnikiem niekorzystnie wpływającym na spadek sprzedaży w niektórych branżach jest utrzymujący się od dłuższego czasu, nieograniczony import towarów z Chin.

Zaznaczyć należy, że trudności przedsiębiorców natury finansowej często nie dotyczą tylko niewypłacenia wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy. W wielu przypadkach pracodawcy posiadają również znaczne zaległości z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, podatków czy zaciągniętych kredytów. W takich sytuacjach przedsiębiorcy bardzo często zamiast wypłacać świadczenia należne pracownikom przeznaczają środki pieniężne, którymi dysponują na inne zobowiązania firmy. Pozwala to pracodawcy na przetrwanie przejściowych trudności finansowych, bez konieczności pozyskiwania środków ze sprzedaży majątku trwałego firmy. Terminowe uregulowanie innych zobowiązań niż należne ze stosunku pracy jak np. składki na ubezpieczenie, czy raty kredytowe sprawiają, że przedsiębiorcy nie muszą płacić odsetek za zwłokę, które w tym przypadku nie są niskie. Natomiast niewypłacenie wynagrodzeń w terminie automatycznie nie obliguje pracodawców do naliczenia pracownikom odsetek za zwłokę. Uzyskanie odsetek za zwłokę przez pracownika jest możliwe jedynie na drodze postępowania sądowego. Przeprowadzone kontrole wskazują, że w przypadku uzyskania przez pracownika należnych świadczeń najczęściej rezygnują oni z dochodzenia prawa do odsetek za zwłokę.

Przerzucenie ryzyka prowadzonej działalności na pracowników przez niewypłacanie wynagrodzenia w terminie stanowi wysoką społeczną szkodliwość czynu i naraża pracowników na związane z tym perturbacje i dodatkowe koszty.

Zauważyć należy, że w dalszym ciągu pracodawcy w przypadku spływu środków na wynagrodzenia w wysokości niewystarczającej na zaspokojenie należności wszystkich pracowników niejednokrotnie dokonują wyboru, komu w pierwszej kolejności wypłacić wynagrodzenie. W tym przypadku bardzo często pomija się pracowników, z którymi stosunek pracy został rozwiązany czy też przebywających na zwolnieniach lekarskich. Ponadto w takich sytuacjach bardzo często zamiast wypłaty wynagrodzeń przedsiębiorcy z chęci dalszego utrzymania się na rynku przeznaczają posiadane środki na zakup materiałów potrzebnych do dalszego funkcjonowania firm.

Wnioski

Reasumując należy stwierdzić, że istnieje potrzeba dokonywania dalszych kontroli w zakresie wypłaty wynagrodzeń w związku z negatywną oceną przestrzegania tych przepisów i szczególnie istotnym społecznym wymiarem stwierdzanych nieprawidłowości.

Analiza kontroli zrealizowanych w ramach omawianego tematu, wskazuje na konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na zagadnienia związane z czasem pracy i prawidłowością naliczania świadczeń należnych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w tym wynikających z przekroczenia dobowej i średniotygodniowej normy czasu pracy, z tytułu pracy w niedziele i święta oraz w porze nocnej.

Niezbędne jest również dążenie do zmian legislacyjnych m.in. w zakresie obowiązku dokumentowania wypłaty wynagrodzenia czy doprecyzowania terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ponadto należałoby w sposób jednoznaczny uregulować kwestie terminu wypłaty wynagrodzenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy. W przyszłości pozwoli to uniknąć kwestii spornych oraz wpłynie na możliwość szybszego egzekwowania przez pracowników swoich praw. Ponadto należałoby uregulować wprost w przepisach termin wypłaty odpraw pieniężnych należnych z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

W dalszym ciągu zarówno wysokie koszty pracy, jak również trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstw mają negatywny wpływ na terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzeń. Dodatkowo wpływają na pogłębienie się zjawiska wypłacania pracownikom wynagrodzenia w innej wysokości, niż wynika to z okazywanych w czasie kontroli dokumentów. Brak współpracy z pracownikami dodatkowo utrudnia udowodnienie powyższej praktyki. Inspektorzy pracy często pomimo świadomości różnicy w wysokości wynagrodzenia wynikającego z okazanych dokumentów a faktyczną kwotą otrzymaną przez pracownika nie dysponują środkami mającymi na celu udowodnienie takich przypadków. Powyższy problem najczęściej dotyczy takich branż jak budownictwo czy handel zwłaszcza u mniejszych pracodawców.

Nadal problemem pozostaje kwestia współpracy z prokuraturą, która często umarza sprawy z powodu niedopatrzania się złośliwości i uporczywości w działaniu pracodawców, szczególnie tych, którzy usprawiedliwiają niewypłacenie należnych pracownikom świadczeń trudną sytuacją finansową lub utratą płynności finansowej. Takie działanie prokuratury powoduje, że część pracodawców czuje się bezkarna, łamiąc jednocześnie prawa pracownicze.

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

bardzo trudna. Praktycznie nie mają oni możliwości wyegzekwowania swoich należności. Zdecydowanie lepiej przedstawia się sytuacja pracowników w zakładach w stosunku do których ogłoszono upadłość lub likwidację. W takim przypadku istnieje możliwość wyegzekwowania należności z FGŚP.

W związku z negatywną oceną przestrzegania przepisów w dalszym ciągu aktualny jest wniosek o zwiększenie częstotliwość kontroli poprzez przeprowadzanie rekontroli.

Poza działalnością kontrolną - nadzorczą, Państwowa Inspekcja Pracy winna jeszcze bardziej rozszerzyć działania w zakresie promocji swojej działalności oraz edukacji i to zarówno pracodawców w celu przestrzegania porządku prawnego w przyszłości oraz pracowników w celu poprawy świadomości w zakresie gwarantowanych przepisami uprawnień. Ponadto wskazane byłoby przeprowadzanie cyklicznych szkoleń dla służb kadrowo – finansowych, których pracownicy najczęściej odpowiedzialni są za nieprawidłowe naliczenia świadczeń pracowniczych. Trudna sytuacja finansowa pracodawców nie pozwala na udział tych pracowników w odpłatnych szkoleniach, których koszt jest dosyć wysoki.

W 2012 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę prawie 16 mln zł (uregulowane nakazami płatniczymi). Znaczący wzrost zaległości płatniczych to m.in. skutek upadłości pracodawców, prowadzących działalność o znacznych rozmiarach /np. Spółka „BOMI”/.

Według naszych danych, na dzień 22.02.2013r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- 325 decyzji płatniczych, wypłacając kwotę 3,8 mln zł dla 2,2 tys. pracowników,
- wnioski z wystąpień i polecenia, wypłacając pracownikom kwotę 1,4 mln zł.

Natomiast w 2011 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 3,8 mln zł. Uchybienia te uregulowali nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia do pracodawców.

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

W 2012 r. w województwie pomorskim w ramach omawianego tematu przeprowadzono 30 kontroli w 29 przedsiębiorstwach.

W trakcie realizacji tematu wspólną kontrolę przeprowadzono ze Strażą Graniczną, a w 4 przypadkach poinformowano o wynikach kontroli inne organy, tj. Urząd Pracy, Urząd Skarbowy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Wskutek ustaleń z kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne: 9 wystąpień zawierających 19 wniosków, dotyczących 378 pracowników, 3 mandaty na łączną kwotę 4000 zł, 1 wniosek do sądu o ukaranie i 1 środek wychowawczy.

Dotychczas wyegzekwowano dla pracowników kwotę świadczeń w wysokości 28.453,72 zł

W toku prowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono braki i uchybienia w nw. zagadnieniach:

Badane zagadnienia	Liczba kontroli	Braki	Uchybienia
Wypłata wynagrodzenia w terminie	30	6	4
Wypłata wynagrodzenia co najmniej równego minimalnemu	30	-	2
Wypłata wynagrodzenia w prawidłowej wysokości	30	-	2
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	9	1	-
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	12	1	6
Wynagrodzenie za urlop	15	1	1

Omówienie wyników kontroli

Najistotniejszym zagadnieniem (z punktu widzenia pracowników) było niewypłacenie im wynagrodzeń za pracę (nieterminowość wypłaty, nieprawidłowa wysokość wynagrodzenia). Nieprawidłowości z tego zakresu, dotyczące błędów w naliczeniu lub wypłacie wynagrodzeń stwierdzono w 6 przedsiębiorstwach. Należy zauważyć, że w trzech przypadkach spowodowane było to brakiem środków finansowych, jak również z nieznajomości przepisów. Podobnie przedstawia się sytuacja w zagadnieniach: wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oraz wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop. Braki i uchybienia w tych obszarach wynikały z nieznajomości obowiązujących przepisów.

W kolejnych latach zakres tematyczny prowadzonej działalności prewencyjnej należałoby rozszerzyć o informacje dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

A. Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców prowadzone w ramach „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2011 – 2012” jak i wybrane zagadnienia z czasu pracy

W roku 2012 w ramach omawianego tematu, dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 25 kontroli w przedsiębiorstwach, spośród których 20 pracodawców w/g PKD należało do branży zajmującej się transportem drogowym i działalnością usługową wspomagającą transport drogowy, 4 pracodawców

prowadziło działalność w zakresie robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków, budową dróg i autostrad, przygotowaniem terenu pod budowę, zaś 1 pracodawca prowadził działalność w zakresie produkcji wyrobów ciastkarskich.

Wśród 25 kontrolowanych pracodawców, 24 posiadało licencję w zakresie zarobkowego transportu drogowego rzeczy, zaś 1 pracodawca zatrudniał kierowców zajmujących się niezarobkowym przewozem drogowym, wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa.

Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach pracy, to 993 osoby, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych – 33 wykonawców,
- podmiotów samozatrudniających się – 6 przedsiębiorców,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy – 941 pracowników, w tym 119 kobiet, 6 pracowników młodocianych, 1 cudzoziemiec oraz 2 pracowników niepełnosprawnych.

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

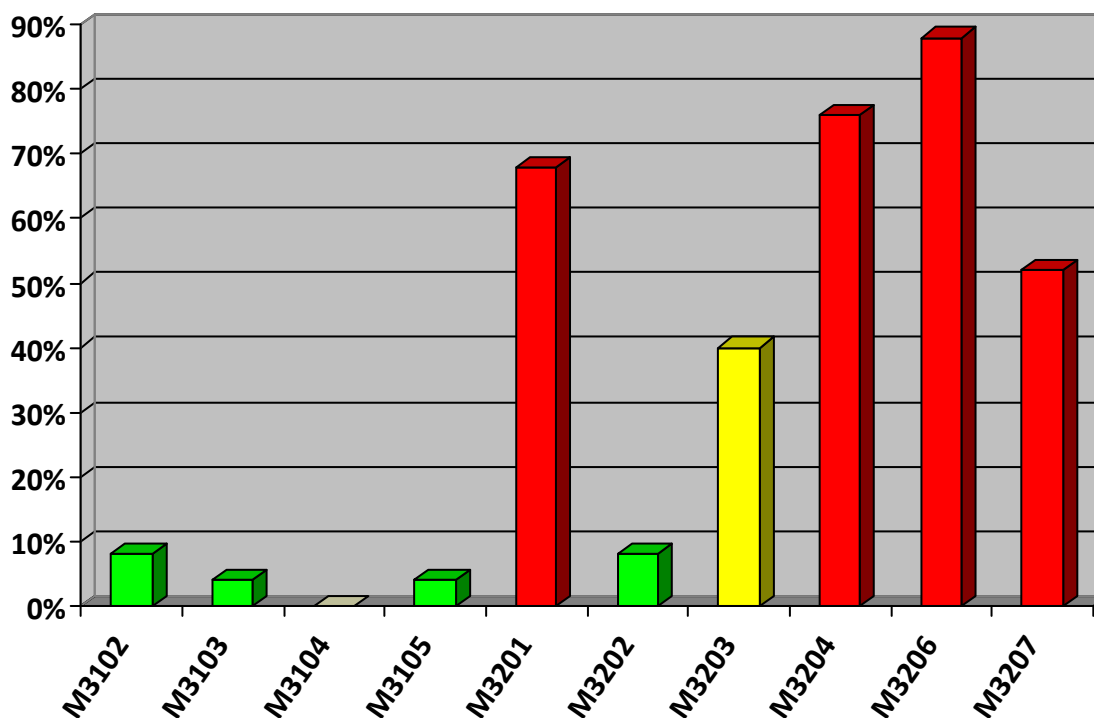
W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawało łącznie 486 pojazdów wyposażonych w urządzenia rejestrujące stosowane w transporcie drogowym, z czego 227 pojazdów wyposażonych było w tachografy analogowe – co stanowi 46,7 % floty pojazdów z tachografami, zaś 259 pojazdów wyposażonych było w tachografy cyfrowe – co stanowi 53,3 % floty pojazdów z tachografami.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2012 r. dokonano sprawdzenia **45.299 dni pracy kierowców**, w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynku kierowców.

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

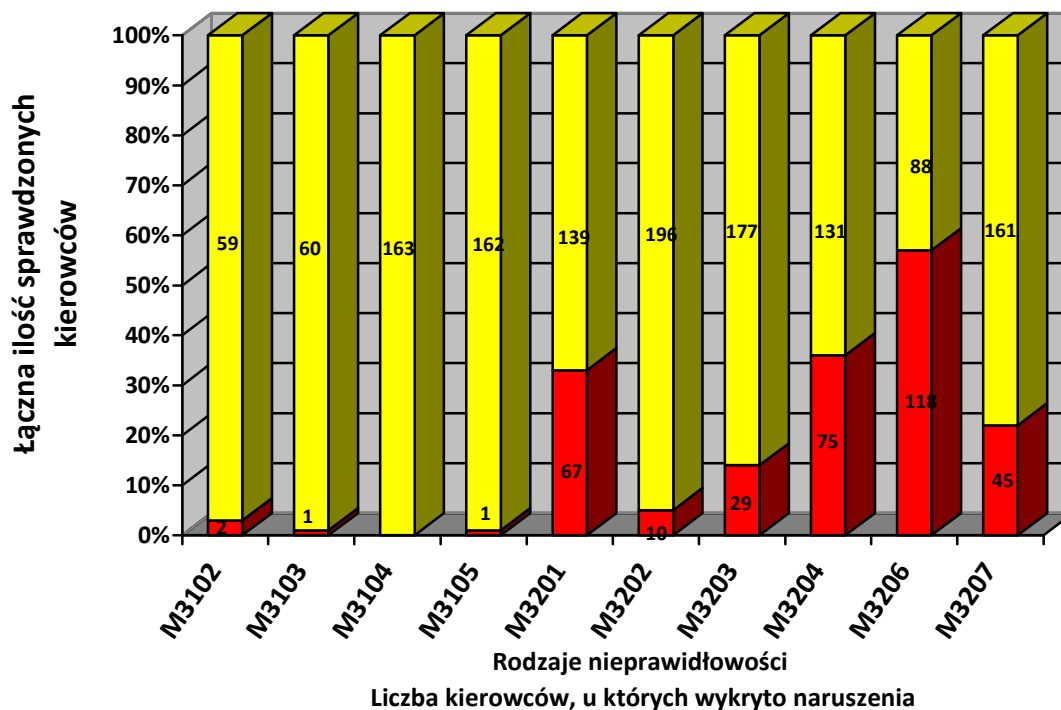
- kolor biały – oznacza, że nieprawidłowości nie ujawniono w trakcie kontroli,
- **kolor zielony** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano sporadycznie, tj. wystąpiła u nie więcej niż 3 pracodawców;
- **kolor żółty** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano w średnim natężeniu, tj. wystąpiła u 4 do 12 pracodawców;
- **kolor czerwony** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano często, ponieważ wystąpiła u powyżej 12 pracodawców (tj. powyżej 50 % kontrolowanych przedsiębiorstw).

Wykres 1 Ilość pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości



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

Wykres 2 Stosunek ogólnej liczby sprawdzanych kierowców, do ogólnej liczby kierowców u których stwierdzono naruszenia z zakresu czasu prowadzenia pojazdu, wyrażony ilościowo oraz procentowo odpowiednio do rodzaju nieprawidłowości



Przykłady nieprawidłowości :

Ad. 1. Nieokazanie wykresówki lub dokumentu potwierdzającego fakt nieprowadzenia pojazdu podczas kontroli w przedsiębiorstwie (M3102).

Brak realizacji obowiązku przechowywania wykresówek przez okres jednego roku stwierdzono u 2 przedsiębiorców (tj. 8 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 2 pracowników, spośród 61 sprawdzanych w tym zakresie kierowców. Ujawniono 37 naruszeń polegających na nieokazaniu do kontroli wykresówek lub dokumentu potwierdzającego fakt nieprowadzenia pojazdu, za które nałożona została na 2 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 18.500 zł.

Ad. 2. Okazanie podczas kontroli w przedsiębiorstwie wykresówki, która nie zawiera wszystkich danych o okresach aktywności kierowcy (M3103).

Wyłącznie 1 przedsiębiorca (tj. 4 % kontrolowanych zakładów pracy) okazał podczas kontroli w przedsiębiorstwie wykresówki, które nie zawierały wszystkich danych o okresach aktywności jednego pracownika, spośród 61 kontrolowanych kierowców. Stwierdzono w tym zakresie 2 naruszenia, za które nałożona została na pracodawcę kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 600 zł.

Ad. 3. Udostępnienie podczas kontroli w przedsiębiorstwie niepełnych danych o okresach aktywności kierowcy (M3105).

Wyłącznie 1 przedsiębiorca (tj. 4 % kontrolowanych zakładów pracy) udostępnił podczas kontroli w przedsiębiorstwie niepełne dane o okresach aktywności jednego spośród 163 kontrolowanych kierowców. Stwierdzono w tym zakresie 12 naruszeń, za które nałożona została na pracodawcę kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 3.600 zł.

Ad. 4. Przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3201).

Przypadki przekroczenia dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 17 przedsiębiorstwach (tj. 68 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 67 pracowników, spośród 206 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 285 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na 17 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 91.650 zł.

Ad. 5. Przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3202).

Przypadki przekroczenia tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 2 przedsiębiorstwach (tj. 8 % kontrolowanych zakładów pracy) i dotyczyły one 10 pracowników, spośród 206 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 12 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na 2 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 2.650 zł.

Ad. 6. Przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3203).

Zdarzenia przekroczenia dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 10 przedsiębiorstwach (tj. 40 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 29 pracowników, spośród 206 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 107 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na 10 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 96.050 zł.

Ad. 7. Prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy (M3204).

Sytuacje prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy wystąpiły w 19 przedsiębiorstwach (tj. 76 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 75 pracowników, spośród 206 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 340 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na 19 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 168.600 zł.

Ad. 8. Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy (M3206).

Przypadki skrócenia dziennego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 22 pracodawców (tj. 88 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 118 pracowników, spośród 206 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 681 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na 22 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 213.200 zł.

Ad. 9. Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy (M3207).

Przypadki skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 13 pracodawców (tj. 52 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 45 pracowników, spośród 206 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 168 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na 13 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 107.800 zł.

Ponadto nieprawidłowości dotyczyły takich zagadnień, jak np. :

Prowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców) – dla celów naliczania wynagrodzenia.

Kontrole wykazały, że 1 pracodawca (tj. 4 % kontrolowanych zakładów pracy), dla 10 kierowców, pomimo ciężącego na nim obowiązku, w ogóle nie prowadził wymaganej ewidencji czasu pracy kierowców w postaci dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności. Pracodawca dopiero na skutek kontroli przeprowadzonej przez inspektorów pracy PIP w lutym 2012 r., dokonał sczytania plików pobranych z kart kierowców i tachografu cyfrowego w celu dokonania ich analizy, w tym również pod kątem sprawdzenia prawidłowości naliczania wynagrodzenia dla zatrudnionych kierowców.

Natomiast nieprawidłowe bądź nierzetelne ewidencje czasu pracy prowadzone były przez 10 pracodawców (tj. 40 % kontrolowanych zakładów pracy), dla 38 kierowców spośród 165 sprawdzanych w tym zakresie pracowników.

Brak obowiązku ewidencjonowania godzin pracy (art. 25 ust. 1a ustawy o czasie pracy kierowców).

Z danych wskazanych przez inspektorów pracy wynika, że 8 pracodawców (tj. 32 % kontrolowanych zakładów pracy), dla 60 kierowców od dnia 01.01.2012 r. nie miała obowiązku ewidencjonowania godzin pracy z uwagi na objęcie pracowników zadaniowym systemem czasu pracy lub z powodu wypłacania kierowcom ryczałtu za godziny nadliczbowe lub pracę w porze nocnej. Jednakże w każdym z przypadków przedsiębiorcy dysponowali i udostępnili inspektorom pracy do kontroli wykresówki lub pliki pobrane z kart kierowców i tachografów cyfrowych.

Przestrzeganie obowiązku odbierania oświadczenia od kierowcy o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 24 pkt. 2 ustawy o czasie pracy kierowców).

Kontrole wykazały, że 11 pracodawców (tj. 44 % kontrolowanych zakładów pracy), pomimo ciężącego na nich obowiązku, w ogóle nie odebrało od 70 kierowców oświadczeń o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy. Powyższe niedopełnienie obowiązków potraktowane zostało przez inspektorów pracy PIP jako jeden z przejawów braku zapewnienia właściwej organizacji pracy ogólnie wymaganej w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, w kontekście art. 92b ust. 1 ustawy o transporcie drogowym. Natomiast 5 pracodawców (tj. 20 % kontrolowanych zakładów pracy) posiadał nieprawidłowe oświadczenia 44 kierowców o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy, a w szczególności nie dokonali oni uzupełnienia złożonych przez kierowców oświadczeń przed 01.01.2012 r., o dane dotyczące przeciętnej tygodniowej liczby godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na

innej podstawie niż stosunek pracy, u innego podmiotu na rzecz którego wykonywana jest praca.

Przestrzeganie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy kierowcy, przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 12 ustawy o czasie pracy kierowców).

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych pracowników w tygodniu, stwierdzono u 4 pracodawców (tj. 16 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 7 pracowników, spośród 82 losowo sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli przeciętny limit godzin nadliczbowych w tygodniu łącznie o 313 godzin.

Przestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej (art. 21 ustawy o czasie pracy kierowców).

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego limitu maksymalnie 10 godzin pracy na dobę, w przypadku gdy praca jest wykonywana w porze nocnej, stwierdzono u 6 pracodawców (tj. 24 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 10 pracowników, spośród 75 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców, którzy przekroczyli dopuszczalny dobowy limit czasu pracy łącznie 33 razy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Wskazywane przez pracodawców główne przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów, to niezmiennie takie powody, jak np.:

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

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wskazują, iż najczęstszą przyczyną stwierdzanych naruszeń, pozostaje jednak:

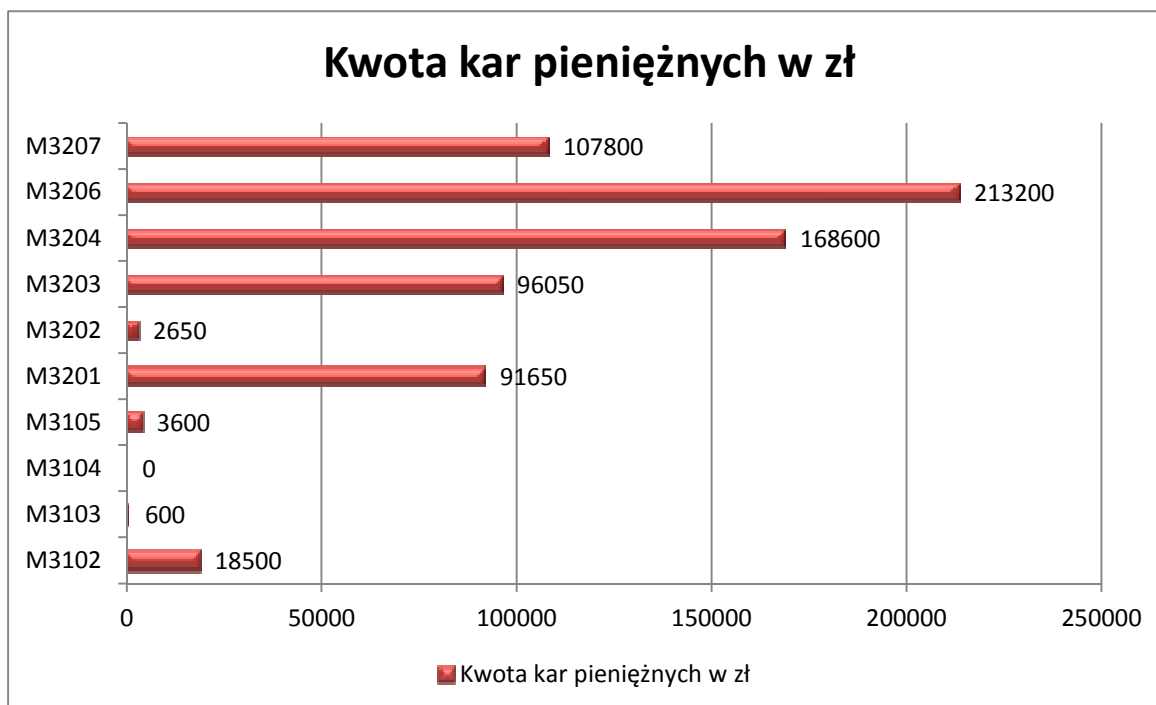
- poszukiwanie przez przedsiębiorstwa transportowe oszczędności kosztowych,
- chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach środków finansowych,
- brak właściwej organizacji pracy.

Dowodem złej organizacji pracy są wyniki kontroli przeprowadzonych w 2012 r., skutkujące nałożeniem kary na 23 pracodawców, spośród łącznej liczby 25 kontrolowanych przedsiębiorstw transportowych. Pomimo składanych odwołań od decyzji inspektorów pracy (w tym 3 pracodawców złożyło skargę do WSA w Gdańsku), żadna z 23 wydanych decyzji o nałożeniu kary nie została uchylona ani zmieniona w wyniku odwołania pracodawcy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 25 pracodawców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym, a także przewozie wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa, inspektorzy pracy ogółem nałożyli kary decyzją administracyjną na 23 pracodawców, na łączną kwotę 702.650,00 zł, które w związku

z treścią art. 92a ust. 3 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 1265) podlegały ograniczeniu do kwoty 213.850,00 zł (kwota kary pieniężnej podlegająca uiszczeniu na rachunek organu, który ją nałożył).

Wykres 3. Kwoty nałożonych kar pieniężnych za poszczególne rodzaje wykrytych naruszeń.



Rodzaj naruszeń:

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

M3103 – okazanie do kontroli nieprawidłowych wykresówek,

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

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

M3201 – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

M3202 – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

M3203 – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

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

M3206 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy,

M3207 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy.

Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, że do dnia 17.01.2013 r.:

- 14 pracodawców zapłaciło kary w całości na łączną kwotę 73.100,00 zł;
- 4 pracodawców uiściło kary w części (w związku z wydaniem przez inspektorów pracy decyzji o rozłożeniu kar na raty) wynoszącej 36.697,47 zł;
Łączna kwota wpłaconych kar z 18 decyzji administracyjnych o nałożeniu kary (w tym z 4 decyzji w części) wyniosła 109.797,47 zł;
- Do egzekucji skierowana została 1 decyzja o nałożeniu kary, na kwotę 4.250 zł, z czego Urząd Skarbowy ściągnął ww. karę nałożoną decyzją administracyjną. Na rachunek OIP w Gdańsku wpłynęła kwota 4.037,52 zł z uwagi na pobraną przez US opłatę komorniczą;

Razem kary uiszczone z 19 decyzji administracyjnych (w tym 4 w części) oraz ściągnięte przez Urząd Skarbowy, opiewają na kwotę 113.834,99 zł.

- 3 pracodawców złożyło skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku. W 2 przypadkach skargi zostały oddalone, zaś w 1 przypadku skarga została odrzucona,
- 1 kara na kwotę 14.550,00 zł – z uwagi na ogłoszenie upadłości likwidacyjnej, należność z tytułu kary została zgłoszona na listę wierzytelności.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach omawianego tematu zastosowali następujące środki prawne :

- 19 wystąpień zawierających 33 wnioski pokontrolne,
- 1 polecenie, które zostało wykonane w trakcie kontroli,
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców oraz osoby działające w ich imieniu, ogółem 3 mandaty, dotyczących 3 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 3.900 zł,
- w wyniku 1 kontroli skierowano zawiadomienie do Prokuratora Rejonowego o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 271 § 1 kodeksu karnego, tj. potwierdzania nieprawdy w dokumentacji czasu pracy zatrudnionych pracowników, co do okoliczności mającej znaczenie prawne.

Do dnia 17.01.2013 r. 19 pracodawców (tj. 100 % podmiotów do których skierowane zostały wystąpienia) poinformowało na piśmie inspektora pracy o wykonaniu wszystkich wystąpień zawierających 33 wnioski dotyczące wyeliminowania naruszeń prawa pracy z zakresu czasu pracy kierowców.

Współpraca z innymi organami

W 2012 roku, w związku z kontrolami prowadzonymi w ramach tematu, inspektorzy pracy współpracowali z następującymi organami:

- 1) **Inspekcja Transportu Drogowego** – inspektorzy pracy, zgodnie z właściwością rzeczową, poinformowali Wojewódzki Inspektorat Transportu Drogowego w Gdańsku o wynikach przeprowadzonych kontroli, a w szczególności o stwierdzonych naruszeniach obowiązku wczytania danych z karty kierowcy (pkt 6.3.11. zał. nr 3 do ustawy o transporcie drogowym) oraz naruszeniach obowiązku wczytywania danych urządzenia rejestrującego (pkt. 6.3.12. zał. nr 3 do ustawy o transporcie drogowym). Ponadto Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, prowadzi bieżącą współpracę z Pomorskim Inspektoratem Transportu Drogowego w Gdańsku, polegającą na

wzajemnym informowaniu się o przedsiębiorstwach, w których przeprowadzone zostały kontrole w zakresie „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców.”

- 2) **Urząd Kontroli Skarbowej** – współpraca polegała zarówno na prowadzeniu przez Państwową Inspekcję Pracy kontroli na wniosek Urzędu Kontroli Skarbowej, jak i informowaniu właściwych Urzędów Skarbowych o ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowościach, dotyczących np. rozliczania podatku dochodowego od osób fizycznych (zaniżanie w dokumentach uzyskiwanych przez pracowników świadczeń od których odprowadzany był podatek dochodowy), nieprawidłowościach przy rozliczaniu należności z tytułu podróży służbowych.
- 3). **Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy** – przekazano informację o stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowościach przy wydawaniu orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, polegających na przeprowadzaniu badań kierowców pomimo braku pisemnej umowy zawartej przez pracodawcę z lekarzem oraz wydawaniu zaświadczeń nie opatrzonych pieczęcią zakładu opieki zdrowotnej lub lekarza prywatnie praktykującego, przeprowadzającego badania profilaktyczne.
- 4). **Samorząd terytorialny** – poinformowano Marszałka Województwa Pomorskiego o prowadzeniu przez przedsiębiorstwo transportowe agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia w zakresie pracy tymczasowej.
- 5). **Zakład Ubezpieczeń Społecznych** – powiadomiono o stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowościach dotyczących rozliczania składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionych kierowców.

W zakresie innych podjętych działań promocyjnych i prewencyjnych, w dniu 27 września 2012 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie „Czas pracy a wypadki drogowe.” Szkolenie było kierowane zarówno do pracodawców, jak i przedsiębiorców zatrudniających zawodowych kierowców w sektorze transportowym.

Spotkanie składało się z 2 modułów:

- „Czynniki psychospołeczne w pracy kierowców” - warsztaty prowadzone przez Ilonę Bidzan – psychologa, pracownika Szpitala Miejskiego w Gdyni,
- „Obowiązujące normy czasu pracy kierowców” – informacje dotyczące obowiązujących przepisów prawa pracy (w tym nowelizacji ustawy o czasie pracy kierowców obowiązującej od 01.01.2012 r.) w zakresie sposobów rozliczenia czasu pracy, dopuszczalnych limitów pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych – wykład prowadzony był przez Agnieszkę Kraszewską-Godziątkowską Starszego Inspektora Pracy, Głównego Specjalistę.

Uczestnikom seminarium wręczono materiały informacyjno-promocyjne dotyczące czasu pracy kierowców. W spotkaniu wzięło udział 56 osób z 40 firm województwa pomorskiego.

Ponadto w ramach realizacji omawianego tematu inspektorzy pracy udzielili łącznie 77 porad prawnych pracodawcom oraz pracownikom, dotyczących interpretacji przepisów oraz rozliczania czasu pracy kierowców, a także zasad stosowania norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku kierowców, w tym 3 porad dotyczących legalności zatrudnienia oraz 15 porad dotyczących bezpieczeństwa pracy w sektorze transportu drogowego.

Wnioski

Pozytywnie należy ocenić fakt, iż kontrole prowadzone w 2012 roku, w ramach omawianego tematu, obejmowały zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2011 – 2012”, jak i wybrane zagadnienia z czasu pracy. W trakcie niniejszych kontroli inspektorzy pracy rozpatrzyli szereg skarg składanych przez kierowców dotyczących nie tylko czasu pracy, ale również prawidłowości rozliczania różnego rodzaju świadczeń ze stosunku pracy oraz należności z tytułu odbywanych podróży służbowych. Wyłącznie kompleksowe kontrole w przeprowadzone w przedsiębiorstwach transportowych skutkowały wymiernymi efektami działalności, w postaci uzyskania poprawy stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy u kontrolowanych pracodawców oraz wyegzekwowania należnych pracownikom świadczeń.

Kontrole przeprowadzone w 2012 r. w ramach tematu, pozwoliły również dokonać oceny funkcjonowania przepisów, które zostały znowelizowane ustawą z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 244, poz. 1454).

Powyższe dotyczy w szczególności :

- Art. 21 art. 6 pkt. 6a) ustawy o czasie pracy kierowców - zawierającego definicję pory nocnej dla celów ustalania czasu pracy kierowców; inspektorzy pracy realizujący kontrolę w tym zakresie zwracają uwagę, iż nie dysponują środkiem prawnym, umożliwiającym wnioskowanie o wyznaczenie przez pracodawcę dodatkowej pory nocnej jako przedziału 4 godzin pomiędzy 00:00 i 07:00 dla celów ograniczenia czasu pracy kierowcy do 10 godzin, żaden przepis nie reguluje zaś jakie przyjąć zasady rozliczenia czasu pracy kierowcy pracującego w nocy w przypadku braku wyznaczenia dodatkowej pory nocnej, tj. czy przyjęc na potrzeby rozliczenia czasu pracy porę nocną 8-godzinną wyznaczoną dla celów naliczania dodatku, czy też uwzględnić definicję pory nocnej wynikającą z ustawy o czasie pracy kierowców.
- Art. 8 ust. 2 – 4 ustawy o czasie pracy kierowców – dotyczącego możliwości stosowania indywidualnych rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy, przy czym przystąpienie pracownika do pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych; problem napotykan w trakcie kontroli dotyczy tego, iż zgodnie z zapisem ustawodawcy, zastosowanie indywidualnego rozkładu czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynków, o których mowa w art. 14 ustawy, tj. 11 godzin na dobę i 35 h w tygodniu. W przepisach brakuje odesłania do art. 27 ust. 5 ustawy o czasie pracy kierowców, który stanowi, że jeżeli kierowca wykorzystał odpoczynek zgodnie z rozporządzeniem (WE) 561 lub Umowy AETR, to może nie wykorzystywać odpoczynku o którym mowa w art. 14 ustawy o czasie pracy kierowców. Natomiast wśród inspektorów pracy zdania są podzielone, czy w przypadku wykorzystywania, zgodnie z obowiązującymi przepisami międzynarodowymi, skróconych odpoczynków dobowych i tygodniowych, dopuszczalne jest stosowanie indywidualnych rozkładów czasu pracy.
- Art. 15 ust. 6 ustawy o czasie pracy kierowców, który zezwala pracodawcom na nieustalenie rozkładów czasu pracy dla kierowców wykonujących przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób, świadczących pracę w równoważnym systemie czasu pracy. Wprowadzona regulacja uniemożliwia dokonanie prawidłowego, a przede wszystkim bezspornego rozliczenia czasu pracy takiego pracownika, pod kątem nabycia przez niego uprawnień do wynagrodzenia i dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

- Art. 24 pkt. 2 ustawy o czasie pracy kierowców – zobowiązujący do uzyskiwania od kierowców oświadczeń m.in. o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu. Ustawodawca nie określił, czy pracownik składa takie oświadczenie jednorazowo, czy systematycznie, czy oświadczenie zawiera zakładaną wynikającą z umowy tygodniową liczbę godzin pracy, czy rzeczywistą przeciętną tygodniową liczbę godzin przepracowanych na rzecz innego podmiotu, a jeśli tak – to z jakiego okresu winna ona być wyliczana. Co prawda Ministerstwo Transportu zajęło stanowisko w dniu 13.12.2011 r., z którego wynika, że informację taką pracownik powinien aktualizować zgodnie ze stanem faktycznym, jednakże taki obowiązek nie wynika wprost z obowiązującego przepisu.
- Art. 25 ust. 1b ustawy o czasie pracy kierowców, który zobowiązuje w zasadzie wszystkich pracodawców do założenia indywidualnych ewidencji nieobecności w pracy, bez względu na rodzaj dotychczas stosowanej przez nich ewidencji czasu pracy. Art. 25 ust. 1b ustawy o czasie pracy kierowców odsyła bowiem do art. 25 ust. 1 i 1a ww. ustawy, które wymieniają wszystkie możliwe sposoby prowadzenia ewidencji czasu pracy. Oznacza to, że nowy dokument należy zaprowadzić nie tylko w przypadku korzystania przez pracodawców wyłącznie z wykresówek, danych elektronicznych lub wydruków w przypadku tachografów cyfrowych, czy przy zadaniowym systemie czasu pracy (gdzie rzeczywiście taki dokument byłby przydatny), ale także przy stosowaniu tradycyjnej ewidencji czasu pracy, zawierającej dane dotyczące czasu pracy, jak i nieobecności pracownika w pracy. Brak jest w takiej sytuacji uzasadnienia dla wymogu dublowanie dokumentacji w tym zakresie.

Kontrole przeprowadzone w 2012 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach tematu, jak do tej pory nie potwierdziły przewidywań, że wejście w życie od dnia 01.01.2012 r., nowego przepisu art. 92b ustawy o transporcie drogowym, który określa okoliczności ekskulpujące od odpowiedzialności administracyjnej podmiotu wykonującego przewozy drogowe – utrudni prowadzenie czynności kontrolnych w kontekście nakładania na przedsiębiorstwa transportowe kar decyzją administracyjną. W 2012 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku żadna z 23 wydanych decyzji o nałożeniu kary nie została uchylona, ani zmieniona w wyniku odwołania pracodawcy. Jednocześnie wyroki WSA w Gdańsku (np. wyrok z dnia 22 listopada 2012 r. sygn. akt III SA/Gd 592/12) jednoznacznie potwierdzają zasadność nakładania kar decyzją administracyjną przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, odrębność prowadzonego postępowania na podstawie przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, np. w zakresie przesłuchiwania kierowców w charakterze świadków oraz wskazują, iż *„udowodnienie okoliczności zwalniających przedsiębiorcę transportowego od odpowiedzialności związanej z naruszeniem przepisów o czasie pracy kierowców spoczywa na przedsiębiorcy, gdyż to on wywodzi wynikające z nich skutki prawne.”*

Obawy zaczyna jednak budzić spotykana coraz szerzej praktyka firm dostarczających przedsiębiorstwom transportowym oprogramowania do analizy czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw w jeździe oraz czasu odpoczynku kierowców, które automatycznie generują dla kierowców upomnienia oraz „oświadczenia kierowców” które są im przedkładane z poleceniem ich podpisu, o treści: *„Oświadczam, że popełnione wykroczenia są wyłącznie moją winą i ponoszę za nie pełną odpowiedzialność, a mój pracodawca nie miał wpływu na powstałą sytuację i nic nie wiedział o powstałych wykroczeniach. Zostałem poinformowany o konsekwencjach tych wykroczeń oraz przeszkolony w tym kierunku.*

Zobowiązują się również do przestrzegania obowiązujących przepisów oraz standardów obowiązujących w firmie. Oświadczam również, że w wypadku nałożenia kary za to wykroczenie podczas kontroli zobowiązuję się do pokrycia kosztów powstałego mandatu.”

B. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – podmioty należące do sektora bankowego

W okresie od 01.01.2011 r. do 31.12.2012 r. w ramach realizacji tematu przeprowadzono 9 kontroli u 7 przedsiębiorców zajmujących się działalnością bankową.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 1861 osób, a zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 1843 pracowników, w tym 1497 kobiet i 21 niepełnosprawnych. W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie realizacji tematu czas pracy Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w 8 kontrolach.

Ustalono, iż w trakcie kontroli przeprowadzonych w 2012 r. przez inspektorów pracy stwierdzono nw. nieprawidłowości ujęte w ankiecie do tematu i odnoszące się do:

1. Ewidencja czasu pracy.
2. Określenie w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy.
3. Rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej.
4. Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.
5. Jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy).
6. Zapewnienie odpoczynku dobowego.
7. Zapewnienie odpoczynku tygodniowego.
8. Zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnej pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
9. Rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.

W 2012 r. w wyniku 9 kontroli u 7 pracodawców przeprowadzonych kontroli w temacie „Czas pracy – podmioty należące do sektora bankowego”, inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 8 wystąpień zawierających 32 wnioski pokontrolne dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy,
- w 2012 roku wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie czasu pracy, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 2 mandaty, które dotyczyły 7 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 2500 zł (średnia wysokość mandatu to 1250 zł),
- nie kierowano wnioski o ukaranie do sądu karnego,
- w 1 przypadku zastosowano wobec osoby działającej w imieniu pracodawcy środek oddziaływania wychowawczego dotyczący 2 wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o czasie pracy,
- w 3 przypadkach inspektor pracy wniósł o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec osób odpowiedzialnych za naruszenia czasu pracy wobec podległych pracowników.

Podsumowanie i wnioski

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2012 roku w zakresie realizacji tematu na 9 przeprowadzonych kontroli w przypadku 8 kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie czasu pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż najczęściej naruszenia przepisów o czasie pracy wynikały z błędnej interpretacji przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa m.in. w zakresie rozumienia doby pracowniczej, co powodowało pracę w tej samej dobie roboczej, jak również naruszenie odpoczynku dobowego i tygodniowego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pracodawcy na wniosek inspektorów pracy podejmowali działania zmierzające do ich usunięcia m.in. poprzez analizowanie czasu pracy i niezwłoczne wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Naruszenie w zakresie czasu pracy były przede wszystkim jednak konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników. Co do zasady należy uznać, iż stan przestrzegania przepisów o czasie pracy w placówkach bankowych jest zdecydowanie lepszy niż u pracodawców innych branż.

Co do zasady pracodawcy prowadzą rzetelnie ewidencję czasu pracy, jedyne problemy są z odpowiednim odnotowywaniem w tej ewidencji przypadków pracy w godzinach nadliczbowych, szczególnie w przypadku pracy ponownie w tej samej dobie pracowniczej. Trzeba jednak przyznać, iż przypadki naruszania przepisów o czasie pracy w bankach mają charakter incydentalny.

Stan przestrzegania przepisów o czasie pracy u pracodawców tej branży wydaje się być na takim poziomie, że nie widać konieczności podejmowania dalszych szczególnych działań kontrolnych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

C. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – inne podmioty

W 2012 roku w ramach realizacji tematu przeprowadzono 159 kontroli u 154 pracodawców.

W sektorze prywatnym przeprowadzono 153 kontrole, natomiast w sektorze publicznym – 6 kontroli.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 7572 osób, a zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 6769 pracowników, w tym 3588 kobiet, 72 młodocianych i 527 niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie realizacji tematu czas pracy Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w 124 kontrolach.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2012r. przez inspektorów pracy wykazano wszystkie rodzaje nieprawidłowości odnoszące się do nw. zagadnień :

- ewidencja czasu pracy,
- określenie w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- przedłużanie okresów rozliczeniowych,
- rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej,
- rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy,
- jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy),

- zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu,
- zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym,
- zapewnienie odpoczynku dobowego,
- zapewnienie odpoczynku tygodniowego,
- zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy,
- rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem,
- niepłatna przerwa na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych,
- przestrzeganie przepisów o pracy w porze nocnej.

W 2012 r. w wyniku 159 kontroli w temacie „Czas pracy – inne podmioty”, inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 125 wystąpień zawierających 449 wniosków pokontrolnych,
- 50 mandatów, z czego w 37 mandatów nałożono na pracodawców, 11 mandatów nałożono na osoby działające w imieniu pracodawcy oraz 2 mandaty nałożono na osoby kierujące pracownikami,
- w 11 przypadkach skierowano wnioski o ukaranie do sądu karnego,
- w 20 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego,
- w 1 przypadku zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1 Kodeksu Karnego.

Podsumowanie i wnioski

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2012 roku w zakresie realizacji tematu u 154 pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie czasu pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż częstą przyczyną ich powstawania była niezajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców lub osoby działające w imieniu pracodawcy. Najczęściej naruszenia przepisów o czasie pracy wynikały z błędnej interpretacji przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa m.in. w zakresie rozumienia doby pracowniczej, co powodowało bardzo często pracę w tej samej dobie roboczej, jak również naruszenie odpoczynku dobowego i tygodniowego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pracodawcy na wniosek inspektorów pracy podejmują szereg działań zmierzających do ich usunięcia m.in. poprzez analizowanie czasu pracy i niezwłoczne wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zmianę nieprawidłowo ustalonych w zakładzie rozkładów czasu pracy.

Naruszenie w zakresie czasu pracy nade wszystko są jednak konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników. Pracodawcy aktualnie raczej dokonują redukcji zatrudnienia na skutek rosnących kosztów „utrzymania” pracowników, co w rezultacie powoduje, iż stan zatrudnienia nie pozwala na realizację wszystkich zadań przez pracowników bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

Kolejną przyczyną, która może powodować powstawanie niektórych nieprawidłowości jest świadome obchodzenie przez pracodawców przepisów prawa pracy. W celu ograniczenia wysokości wypłacanych pracownikom świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracodawcy w sposób świadomy często naruszają przepisy o czasie pracy, co w konsekwencji powoduje zmniejszanie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników.

Typowym przykładem obchodzenia przez pracodawców przepisów prawa pracy jest nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy poprzez niewykazywanie faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub niedziele i święta.

Następną przyczyną, która może powodować powstanie niektórych nieprawidłowości jest akceptowanie przez pracowników nieprzestrzegania przepisów prawa pracy i naruszania ich uprawnień. Pracownicy często w trakcie trwania stosunku pracy tolerują naruszanie ich uprawnień z obawy o utratę pracy. Wiele nieprawidłowości w zakresie czasu pracy zostaje ujawnionych dopiero po zakończonym okresie zatrudnienia. Pracownicy ponadto z uwagi na niskie wynagrodzenie są zainteresowani dodatkową pracą w godzinach nadliczbowych.

W związku z licznymi nieprawidłowościami wynikającymi z przeprowadzonych w 2012 roku kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, istnieje konieczność dokonywania dalszych kontroli z jednoczesnym wzrostem ich częstotliwości poprzez przeprowadzenie rekontroli. Sukcesywna i kompleksowa analiza przez Inspektorów pracy dokumentów potwierdzających czas pracy pracowników pozwoli ujawnić i wyeliminować nieprawidłowości stanowiące wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

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

Problem zmian obowiązujących przepisów i poziom ich skomplikowania, a czasem wątpliwość co do słuszności ich wprowadzenie utrudnia w znacznym stopniu prowadzenie działalności gospodarczej. Przykładem normy prawnej, która w sposób drastyczny wprowadza szereg perturbacji w planowaniu i prawidłowym rozliczaniu czasu pracy jest przepis zawierający definicję doby pracowniczej. Ww. norma w sposób wątpliwy chroni też interesy pracowników i często skłania do naruszania prawa.

Nieczytelność przepisów, częste zmiany, nakładanie na pracodawców nowych, w ich ocenie, biurokratycznych obowiązków wpływa negatywnie na stan praworządności.

W interesie Państwa powinno być dobro zatrudnionych pracowników i należałoby tak tworzyć przepisy prawa, ażeby ograniczyć obciążenia pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników co w konsekwencji mogłoby wpłynąć pozytywnie na wysokość uzyskiwanych przez nich wynagrodzeń.

Ponadto zmiana przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy poprzez ich uelastycznienie i wprowadzenie mechanizmów dających większe możliwości planowania i rozliczania czasu pracy mogłyby wpłynąć na poprawę przestrzegania przez pracodawcę przepisów o czasie pracy.

D. Kontrole czasu pracy w budownictwie

W 2012 r. na terenie OIP w Gdańsku przeprowadzono 30 kontroli u 29 przedsiębiorców zatrudniających łącznie 774 osoby, z czego 75 osób pracowało na podstawie umów cywilnoprawnych, 1 podmiot samozatrudniający się, 3 cudzoziemców, 684 osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę. W trakcie kontroli sprawdzono wykonanie 20 decyzji – stwierdzono, że wszystkie decyzje zostały wykonane. Sprawdzono także realizację 56 wniosków i stwierdzono niewykonanie 8 wniosków.

28 kontroli przeprowadzono u 27 podmiotów stanowiących własność prywatną, 2 kontrole u podmiotów stanowiących własność prywatną mieszaną.

Podczas kontroli z omawianego tematu nie wydano żadnych decyzji ani poleceń. Wydano 10 wystąpień zawierających 12 wniosków pokontrolnych. Wnioski dotyczyły 163 pracowników, w stosunku do 132 pracowników pracodawcy poinformowali inspektorów pracy o wykonaniu wniosków pokontrolnych.

Skierowane wnioski dotyczyły:

- braku obwieszczenia dot. systemu, rozkładu i okresu rozliczeniowego czasu – 1 wniosek
- zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym – 2 wnioski,
- nieprowadzenia ewidencji czasu pracy – 4 wnioski,
- nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy – 1 wniosek,
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym – 1 wniosek,
- nieokreślenia w regulaminie pracy okresu rozliczeniowego czasu pracy – 1 wniosek,
- nie zapewnienia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy – 1 wniosek,
- innych nieprawidłowości dot. czasu pracy – 1 wniosek.

Uchybienia i braki stwierdzono w 10 skontrolowanych podmiotach, w tym :

Badane zagadnienia	Liczba pracowników poddanych kontroli	Braki	Uchybienia
Ewidencja czasu pracy	191	26	2
Określenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy	44	1	2
Rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej	151	13	-
Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy	151	13	-
Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym	86	4	-
Zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	115	13	-
Rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem	64	10	-

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali jeden wniosek do sądu karnego o ukaranie osoby odpowiedzialnej, nałożyli 2 mandaty na łączną kwotę 3600 zł oraz zastosowali 1 środek oddziaływania wychowawczego za popełnienie 1 wykroczenia.

Ponadto udzielono 74 porad prawnych i 117 porad technicznych, 12 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Jedna kontrola została przeprowadzona na wniosek Policji, jedna kontrola została przeprowadzona wspólnie ze Strażą Graniczną, dwukrotnie poinformowano Urząd Pracy o wynikach kontroli.

Posumowanie i wnioski

W wyniku realizacji tematu wydano stosunkowo niewiele wystąpień i stwierdzono niewiele nieprawidłowości. Jednak w ocenie inspektorów pracy wykazana skala nieprawidłowości nie odzwierciedla faktycznego stanu przestrzegania w budownictwie przepisów prawa dot. czasu pracy. Należy zauważyć, że bardzo duża liczba osób w budownictwie zatrudniona jest w oparciu u umowy cywilnoprawne, ponadto istnieją duże wątpliwości co do prawdziwości danych ujmowanych przez niektórych pracodawców w okazywanej ewidencji czasu pracy. Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są w ocenie inspektorów pracy przede wszystkim: nieznanie przepisów prawa przez pracodawców lub osób działających w ich imieniu, a także lekceważące podejście do ich przestrzegania.

3. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych

W okresie od 01.01.2012 r. do 31.12.2012 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych przeprowadzono 63 kontrole u 63 przedsiębiorców. W 63 skontrolowanych zakładach pracowały łącznie 4 130 osoby, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 3 820 pracowników, w tym 1 770 kobiet i 23 pracowników młodocianych, a także 218 pracowników niepełnosprawnych, 30 cudzoziemców, oraz 282 osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Kontrolowane zakłady pracy zaliczone były najczęściej do sektora prywatnego zatrudniającego do 9 pracowników, do sektora prywatnego zatrudniającego od 10 do 49 pracowników, a w 8 przypadkach do sektora prywatnego zatrudniającego od 50 do 249 pracowników.

Najczęściej występujące nieprawidłowości wystąpiły w zakresie udzielania urlopów w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, nie później niż do końca III kwartału roku następnego, dzielenia urlopów, ustalania planów urlopów, innych nieprawidłowości dotyczących urlopów pracowniczych.

Podsumowanie

Na podstawie analizy dokumentacji z przeprowadzonych kontroli oraz porównania z 2011 r., w którym temat 019 dotyczący kontroli przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych był również realizowany, należy stwierdzić, że w dalszym ciągu najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakładach pracy są:

- nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku, w którym nabyli do niego prawo, a w przypadku wystąpienia urlopów zaległych - najpóźniej do końca III kwartału roku następnego,
- dzielenie urlopu wypoczynkowego w sposób niezgodny z przepisami prawa.

Należy podkreślić, że zaległości urlopowe występują w 20 (31,7 %) ze 63 kontrolowanych zakładów, gdzie kontrole ukierunkowane były na problematykę urlopów wypoczynkowych. Na podkreślenie zasługuje fakt, że o ile nieprawidłowości dotyczące dzielenia urlopu

pojawiły się w 17 (26,98 %) ze 63 kontrolowanych w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych zakładach, nieprawidłowość ta nie dotyczy znacznej liczby pracowników, w stosunku do ilości zatrudnionych w tych zakładach, na 807 zbadanych przypadków uchybienia stwierdzono w 41 przypadkach.

Zdecydowana większość uwag i zaleceń w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych była skierowana do podmiotów zaliczonych do sektora prywatnego.

Najwięcej zakładów pracy, w których wystąpiły nieprawidłowości, należy do branży handlowej i produkcyjnej.

Naruszenie przepisów polegające na nieudzieleniu urlopu wypoczynkowego znacznej liczbie pracowników występowało również w branży spożywczej (mięsnej).

Należy zwrócić uwagę, że pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stosowania przepisów o urlopach wypoczynkowych, naruszają kilka przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych. Stwierdza się u nich nie tylko zaległości urlopowe, ale także wadliwe dzielenie urlopów wypoczynkowych, jak i wadliwe ustalanie wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi.

W dalszym ciągu znaczący problem stanowi nieznanie przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych oraz nieumiejętność ich zastosowania w praktyce. Przyczyny te leżą u podstaw błędów popełnianych przez pracodawców, czy służby kadrowe w ustalaniu wymiaru kolejnego urlopu wypoczynkowego, w przypadku gdy pracownik podejmuje i kończy zatrudnienie w trakcie roku kalendarzowego. Naruszenie przepisów w tym zakresie stwierdzono m.in. w branży ochroniarskiej.

Stwierdzane w trakcie przeprowadzanych kontroli nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych prowadzą do podobnych wniosków jak w latach ubiegłych. Konieczne jest w dalszym ciągu :

- przeprowadzanie planowych kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy w tym temacie, mające na celu poprawę istniejącego w zakładach stanu faktycznego i w konsekwencji dostosowanie go do obowiązujących przepisów prawa pracy,
- wzmożone przeprowadzanie kontroli sprawdzających poprawność zastosowanych rozwiązań celem skutecznego wyeliminowania nieprawidłowości i osiągnięcia trwałego efektu, działania te należy ukierunkować na pracodawców, którzy naruszyli przepisy wobec największej ilości pracowników w sposób rażący,
- wzmożenie stosowania sankcji w związku z nieudzieleniem przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza wobec osób, które wcześniej dopuściły się podobnych wykroczeń,
- zwrócenie podczas kontroli szczególnej uwagi i akcentowanie konieczności respektowania przez pracodawców przepisów dotyczących udzielania w określonych prawem terminach urlopów wypoczynkowych i ich właściwego ich dzielenia, w celu zapewnienia prawa pracownika do wypoczynku,
- prowadzenie szeroko pojętej popularyzacji zagadnień związanych z problematyką urlopów wypoczynkowych, w tym udzielanie porad w trakcie prowadzonych kontroli pracodawcom, kierownictwu zakładu oraz służbom kadrowym, co w dużej mierze może przyczynić się do zwiększenia znajomości przepisów prawa w tym zakresie oraz właściwego ich stosowania.

4. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych

W 2012 r. analizę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych przeprowadzono w oparciu o wyniki 53 kontroli, przeprowadzonych u 53 pracodawców, którzy zatrudniali młodocianych w celu przygotowania zawodowego oraz u 2 pracodawców, którzy zatrudniali młodocianych w celu innym, niż przygotowanie zawodowe.

Najliczniejszą grupę kontrolowanych pracodawców zaliczono do sekcji handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi, naprawa pojazdów samochodowych oraz do sekcji handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi. Dwie liczne grupy stanowili pracodawcy zaliczeni do sekcji produkcja artykułów spożywczych oraz sekcji roboty budowlane specjalistyczne.

W 53 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 775 osób, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 736 pracowników, w tym 238 kobiet i 229 młodocianych pracowników co stanowi 31,1% ogółu zatrudnionych w ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach. Najliczniejsza grupa młodocianych była zatrudniona u pracodawców z branży: handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi, naprawa pojazdów samochodowych, gdzie pracę świadczyło łącznie 57 młodocianych, tj. 24,8 % ogółu młodocianych, objętych kontrolą.

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

- do 9 zatrudnionych – 31 skontrolowanych pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 87 młodocianych,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 20 skontrolowanych pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 107 młodocianych,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 2 skontrolowanych pracodawców, zatrudniających łącznie 35 młodocianych.

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

W zakresie realizacji tematu dotyczącego zatrudniania młodocianych w celu innym, niż przygotowanie zawodowe przeprowadzono 2 kontrole. Stwierdzono wykonywanie pracy przez młodocianego u pracodawcy, który nie opracował wykazu prac lekkich, a tym samym nie wystąpił o jego zatwierdzenie. Kontrola wykazała, że młodociani świadczyli pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Podstawowymi przyczynami występujących nieprawidłowości są:

- brak znajomości podstawowych przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących ochrony pracownika młodocianego, co często przejawia się w sytuacjach kiedy pracodawcy traktują pracowników młodocianych tak samo jak pracowników dorosłych w zakresie przysługujących im uprawnień,
- brak świadomości prawnej pracodawców o tym, że pracownik młodociany wciąż pozostaje uczniem i funkcjonuje w rzeczywistości szkolnej, więc należy go otoczyć szczególną ochroną i troską, aby mógł przystosować się do rzeczywistych warunków pracy,
- niewłaściwa interpretacja przepisów, w szczególności o czasie pracy, gdzie pracodawcy często nie uwzględniają faktu, iż czas nauki szkolnej jest wliczony do czasu pracy,

- uchybienia w zakresie respektowania przez pracodawców przepisów prawa pracy, które dotyczą: badań lekarskich profilaktycznych i szkoleń w zakresie bhp przeprowadzanych ze znacznym opóźnieniem, gdyż zdaniem pracodawców ich realizacja w odniesieniu do młodocianych wydaje im się mało istotna,
- niezrozumienie przez pracodawców charakteru zawieranych z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego. Pracodawcy często nie zdają sobie sprawy, że umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego stanowi szczególną postać umowy o pracę,
- traktowanie przez pracodawców, części obowiązków wynikających z przepisów o ochronie pracy młodocianych jako zbędnej formalności,
- brak lub utrudniony kontakt pracodawcy z przedstawicielami ustawowymi młodocianych jest wymieniany jako przyczyna nieterminowego potwierdzania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, jak również trudności z wyjaśnieniem np. nieobecności młodocianego w pracy;
utrudnienia w tym zakresie są również wymieniane przez pracodawców jako przyczyna niedopełnienia obowiązku poinformowania przedstawicieli ustawowych o ryzyku zawodowym.

Zastosowane środki prawne

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy zastosowali środki prawne :

- 36 decyzji dotyczących młodocianych, w tym 23 podlegających natychmiastowemu wykonaniu,
- 107 wniosków zawartych w 34 wystąpieniach dotyczących młodocianych,
- 6 mandatów karnych na łączną kwotę 7200 zł,
- 2 wnioski o ukaranie do sądów karnych w odniesieniu do 3 wykroczeń,
- 6 środków oddziaływania wychowawczego.

Wśród 36 decyzji, wydanych w związku z kontrolami przestrzegania przepisów o ochronie pracy młodocianych do najliczniejszych należały decyzje dotyczące:

- oceny ryzyka zawodowego – 3 decyzje,
- badań lekarskich pracowników młodocianych – 8 decyzji,
- opracowania wykazów prac wzbronionych oraz prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego – 8 decyzji,
- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – 3 decyzje.

Wnioski w wystąpieniach, skierowanych przez inspektorów po przeprowadzonych kontrolach, dotyczyły przede wszystkim:

- stosunku pracy – 14 wniosków, w tym 6 dotyczących informacji o warunkach zatrudnienia,
- ewidencji czasu pracy – 8 wniosków,
- badań lekarskich profilaktycznych – 9 wniosków,
- czasu pracy młodocianych – 12 wniosków,
- wykazów prac wzbronionych młodocianym i prac dozwolonych w celu przygotowania zawodowego – 16 wniosków,
- ewidencji pracowników młodocianych – 11 wniosków,
- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – 4 wnioski,
- ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego – 3 wnioski,

- przygotowanie zawodowe młodocianych – 15 wniosków, w tym 8 wniosków dotyczących braku programu kształcenia zawodowego,
- informowanie przedstawicieli ustawowych młodocianych o ryzyku zawodowym – 8 wniosków.

Podsumowanie i wnioski

Analizy stanu przestrzegania przepisów o ochronie pracy młodocianych dokonano w oparciu o 55 kontrole, przeprowadzonych u pracodawców różnych branż. Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości w większości zagadnień, które poddano kontroli, w tym:

- prowadzenie ewidencji pracowników młodocianych – nieprawidłowości wobec 13 pracodawców (podobnie jak w roku 2011),
- czas pracy pracowników młodocianych, gdzie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące braku bądź nieprawidłowej ewidencji czasu pracy w odniesieniu do 49 młodocianych (w roku 2011 wobec 20 młodocianych), braku lub nieprawidłowego ewidencjonowania pracy przy wykonywaniu prac wzbronionych, które są dozwolone w celu przygotowania zawodowego, które stwierdzono wobec 24 młodocianych (poprawa w stosunku do roku 2011 kiedy zanotowano nieprawidłowości wobec 41 młodocianych),
- badania lekarskie profilaktyczne – gdzie stwierdzono nieprawidłowości, które dotyczyły braku orzeczeń z badań lekarskich profilaktycznych, w większości przypadków wstępnych (stwierdzono brak badań wstępnych w odniesieniu do 10 młodocianych); w 8 przypadkach stwierdzono brak aktualnych badań okresowych, ale nie stwierdzono dopuszczanie do pracy młodocianego bez przeprowadzenia kontrolnych badań lekarskich po zwolnieniu lekarskim dłuższym niż 30 dni; brak zaświadczeń, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu, które pracodawcy powinni uzyskać przed zatrudnieniem młodocianych stwierdzono w odniesieniu do 13 młodocianych (poprawa w porównaniu do roku 2011 r., gdzie stwierdzono tę nieprawidłowość w stosunku do 45 pracowników).
- brak kształcenia zawodowego – dotyczyło 11 pracodawców,
- nieudzielenie informacji przedstawicielom ustawowym o ryzyku zawodowym oraz i zasadach ochrony przed zagrożeniami stwierdzono w odniesieniu do 41 młodocianych (poprawa w stosunku do roku ubiegłego kiedy nieprawidłowość stwierdzono wobec 90 młodocianych).

Kontrole przeprowadzone w 2012 r. wykazały minimalną poprawę w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących profilaktycznych badań lekarskich dla pracodawców. Mimo to utrzymuje się znaczna liczba pracodawców, dopuszczających się naruszenia przepisów w zakresie profilaktycznych badań lekarskich dla pracowników młodocianych.

Stosunkowo nieliczne są nieprawidłowości dotyczące udzielania młodocianym urlopów wypoczynkowych oraz wypłaty należnego im wynagrodzenia.

Niepokojące są wyniki kontroli w zakresie czasu pracy pracowników młodocianych w szczególności odnośnie prowadzenia ewidencji czasu pracy, gdzie odnotowano wzrost nieprawidłowości dotyczących braku lub nieprawidłowo prowadzonej ewidencji czasu pracy, gdzie w 2012 r. stwierdzono nieprawidłowości wobec 49 młodocianych, a w roku 2011 w stosunku do 20 młodocianych.

Liczba nieprawidłowości, ujawnionych w trakcie postępowania kontrolnego wskazuje na konieczność dalszego systematycznego prowadzenia kontroli w zakresie ochrony pracy młodocianych. Argumentem przemawiającym za kontynuowaniem działalności kontrolnej w tym zakresie jest również częsty brak świadomości pracodawców, którzy podpisując

umowę z młodocianym traktują go jako ucznia, nie zdając sobie sprawy, że jest on również pracownikiem i to podlegającym szczególnej ochronie z racji swojego wieku.

Wskazane jest rozpowszechnianie wiedzy z zakresu ochrony pracy młodocianych w formie działań prewencyjnych i promocyjnych. Formą realizacji takich działań powinny być spotkania młodocianych pracowników z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy. W realizacji tego rodzaju działań można by było poszerzyć współpracę z Kuratorium Oświaty w Gdańsku. Przykładem dotychczas realizowanej współpracy jest organizowany Ogólnopolski Konkurs Wiedzy o Zasadach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych.

5. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

W 2012 roku inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili 27 kontroli w zakresie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Skontrolowani pracodawcy zatrudniali w sumie 4670 pracowników, w tym 2268 kobiet.

Spośród skontrolowanych pracodawców nieprawidłowości, dotyczące omawianego tematu, stwierdzono w 6 przypadkach.

U dwóch pracodawców nieprawidłowości polegały wyłącznie na braku wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, na niepełnych lub nieaktualnych zapisach w powyższych wykazach albo na niedostosowaniu zapisów do prac faktycznie występujących u pracodawców.

Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły pracy pracowników będących opiekunami małych dzieci w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, w sytuacji braku ich zgody na taką pracę.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Naruszanie uprawnień pracowniczych związanych z ochroną rodzicielstwa było skutkiem nieznamomości przepisów z jednej strony, zaś niedbalstwem pracodawców z drugiej strony (niedbalstwo polegało na niedopełnieniu obowiązku sprawdzenia, czy pracownicy – opiekunowie małych dzieci wyrazili zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej).

Efekty działań podjętych w celu wyeliminowania nieprawidłowości

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 3 wystąpienia zawierających 6 wniosków, z których 5 zostało wykonanych. Liczba zaleceń pokontrolnych zmniejszyła się w stosunku do roku 2011.

Wymiernym efektem kontroli inspektora pracy było wypłacenie pracownicy wynagrodzenia za czas choroby przypadającej w okresie ciąży w wysokości 303 zł. oraz przywrócenie do pracy, do czasu porodu pracownicy zwolnionej z pracy w okresie ciąży.

Podsumowanie

Rutynowe kontrole przeprowadzane w ramach omawianych zagadnień praktycznie nie wykazują naruszeń przepisów prawa pracy.

W ostatnich latach liczba skarg pracowniczych z tego zakresu utrzymuje się mniej więcej na tym samym poziomie. W roku 2011 zanotowano 14 skarg dotyczących zagadnień związanych z ochroną rodzicielstwa, zaś w roku 2012 - 15. Kontrole przeprowadzone

w związku ze skargami potwierdziły zasadność 5 zarzutów, pozostałych 10 uznano za bezzasadne lub niemożliwe do ustalenia.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli wykroczeniami, w ramach tematu przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, inspektorzy pracy zastosowali dwa środki wychowawcze.

6. Podmioty lecznicze – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy

W okresie od 01.01.2012r. do 31.12.2012r. w ramach realizacji tematu przeprowadzono 10 kontroli. Wszystkie kontrolowane jednostki należały do sektora prywatnego, w tym 9 podmiotów leczniczych należało według PKD do kategorii – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, a 1 podmiot do kategorii - pozostała działalność usługowa.

Nieprawidłowości w kontrolowanym zakresie Inspektorzy pracy stwierdzili u wszystkich kontrolowanych pracodawców.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 554 osoby w tym: 105 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 235 podmiotów samozatrudniających się (głównie indywidualne praktyki lekarskie). W ramach stosunku pracy zatrudnionych było 215 osób, w tym 198 kobiet, 12 pracowników niepełnosprawnych.

Nie stwierdzono przypadków wykonywania przez pracowników kontrolowanych podmiotów ciągłej pracy w tym samym miejscu i tego samego rodzaju, ale na podstawie umowy o pracę z innym pracodawcą.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w temacie „Podmioty lecznicze – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy”, inspektorzy pracy ogółem wydali następujące środki prawne:

- o 8 nakazów zawierających 20 decyzji ogółem w tym 17 decyzji pisemnych dotyczących usunięcia naruszeń przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i 3 decyzje ustne,
- o 1 nakaz zawierający 1 decyzję pisemną dotyczącą wypłaty świadczenia pieniężnego ze stosunku pracy,
- o 5 poleceń,
- o 11 wystąpień zawierających 155 wniosków pokontrolnych,
- o na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 3 mandaty, dotyczące 19 wykroczeń, na łączną kwotę 3500 zł,
- o w 2 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 5 wykroczeń,
- o udzielono 88 porad prawnych oraz 59 porad technicznych.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów w podmiotach leczniczych

W czasie prowadzonych w 2012 roku kontroli, jak i w poprzednich latach, w ocenie inspektorów pracy kontrolujących podmioty lecznicze jedną z przyczyn naruszania przepisów prawa pracy jest niewłaściwa organizacja czasu pracy, co przejawia się najczęściej w dwukrotnym wykonywaniu pracy w tej samej dobie pracowniczej przez np. lekarzy, lekarzy stomatologów, pielęgniarki, rejestratorki, fizjoterapeutów, asyistentki stomatologiczne itp. Należy wskazać, iż pracodawcy podczas prowadzonych czynności

kontrolnych wskazywali, również, iż powodem ustalania rozkładów czasu pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej jest konieczność zapewnienia dostępności do świadczeń zdrowotnych, wynikająca z zawartych umów z Narodowym Funduszem Zdrowia - w oparciu o wymogi NFZ określone w zarządzeniach.

Jedną z przyczyn stwierdzonych naruszeń w kontrolowanych podmiotach leczniczych, jest omijanie przepisów prawa pracy, w tym w zakresie zatrudniania pracowników na umowy o pracę oraz czasu pracy. Przejawia się to np. w nieewidencjonowaniu pracy wykonywanej w dni wolne z rozkładu w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy oraz niewypłacanie wynagrodzenia za nadgodziny, czy też powierzaniu pracy osobom w ramach umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

Kolejną przyczyną, która w dużej mierze ma wpływ na organizację pracy oraz prawidłowość prowadzenia dokumentacji pracowniczej w podmiotach leczniczych są względy ekonomiczne, które powodują ograniczanie kosztów zatrudnienia przez pracodawcę.

Ponadto, jako przyczynę stwierdzonych uchybień, można wskazać brak przywiązywania wagi do spraw pracowniczych i skupianie się przez pracodawców prowadzących działalność leczniczą na „leczeniu pacjenta”, spychając problemy pracownicze na „dalszy plan”. Dodatkowo część pracodawców zleciła zarządzanie kadrą firmom zewnętrznym, np. biurom rachunkowym, które nie zawsze mają wystarczające przygotowanie do prowadzenia kadr, szczególnie w służbie zdrowia. Stąd też w części stwierdzonych nieprawidłowości przyczyną jest brak wystarczającej wiedzy w zakresie, m.in. czasu pracy pracowników zatrudnianych w przedsiębiorstwach podmiotów leczniczych, co przekłada się na nieprawidłowe postanowienia zawierane w regulaminie pracy, czy też na niewłaściwą organizację pracy.

Jedną z przyczyn naruszeń prawa pracy, którą należy wymienić jest wciąż niespójność i niejasność przepisów ustawy o działalności leczniczej, między innymi, w zakresie czasu pracy np. w związku z brakiem definicji pracownika obsługi, technicznego oraz gospodarczego, co powoduje problemy interpretacyjne i utrudnia prowadzenie kontroli w tym zakresie.

Wnioski i podsumowanie

Wyniki kontroli realizowanych w 2012 r. w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest zadowalający.

Nieprawidłowości stwierdzone zostały z podmiotach leczniczych prowadzących zarówno całodobową, jak i stacjonarną opiekę zdrowotną nad pacjentem (szpitalnictwo, ambulatoryjna opieka zdrowotna) i dotyczyły: źródeł prawa wewnątrzzakładowego (regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, obwieszczenia), prawidłowego sporządzania umów o pracę, prawidłowego sporządzania informacji z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, wyposażania pracowników w odzież roboczą oraz obuwie robocze.

W sferze należności pieniężnych najczęściej naruszane były przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wyniki kontroli wskazują na dalszą potrzebę prowadzenia kontroli w podmiotach leczniczych szczególnie w zakresie prawnej ochrony zdrowia, w celu zwiększenia przestrzegania przepisów prawa pracy w tych jednostkach.

W ocenie kontrolujących, z uwagi na wymiar społeczny związany z przestrzeganiem przepisów w jednostkach służby zdrowia powinien być prowadzony również systematyczny nadzór w ramach programów promocyjnych i prewencyjnych organizowanych przez PIP

rozpowszechniających wiedzę w zakresie prawa pracy i mobilizujących pracodawców do przestrzegania przepisów prawa pracy.

Przeprowadzone kontrole wskazują także na konieczność podejmowania dalszych działań przez Państwo, w tym polegających na zmianie przepisów ustawy o działalności leczniczej, w celu zapewnienia większej jasności i spójności, w szczególności w zakresie dotyczącym ustalania rozkładów czasu pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, w sposób i na zasadach określonych tożsamo zarówno w kodeksie pracy, w ustawie o działalności leczniczej, jak i zarządzeniach Narodowego Funduszu Zdrowia, normujących problematykę dostępności do świadczeń zdrowotnych, dookreślaną w umowach zawartych z Narodowym Funduszem Zdrowia.

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

A. Placówki wielkopowierzchniowe

W 2012 roku w Okręgu Gdańsk inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 3 kontrole placówek wielkopowierzchniowych u 3 przedsiębiorców, zatrudniających łącznie 219 pracowników.

W wyniku kontroli wydano łącznie 2 decyzje nakazowe oraz 2 polecenia. Skierowano 1 wystąpienie, zawierające 4 wnioski.

Prawna ochrona pracy.

Zbiorcze wyniki kontroli wykazują, że naruszanie przepisów prawa pracy ma charakter sporadyczny i nie dotyczy dużej liczby pracowników. Nie odnotowano dużej liczby skarg pracowniczych dotyczących naruszania praw pracowniczych w marketach.

Analiza dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w hipermarketach wskazuje na poprawę w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawnej ochrony pracy.

Wnioski

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w dużych sieciach handlowych poprawia się. Zmasowane kontrole i nadzór ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, odniosły pozytywny skutek i stan praworządności w stosunkach pracy w placówkach wielkopowierzchniowych poprawił się.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Podczas obecnych kontroli nie stwierdzono dużej liczby naruszeń przepisów stanowiących bezpośrednie narażenie zdrowia pracowników.

Kontrole sklepów należących do dużych sieci handlowych doprowadziły do tego, że stan przestrzegania przepisów bhp jest na zadowalającym poziomie. W 2012 roku nie stwierdzono naruszeń dotyczących dopuszczania do pracy pracowników bez wstępnych badań lekarskich i wstępnych szkoleń bhp czy szkoleń okresowych. Pracodawcy dokonali oceny ryzyka zawodowego wiążącego się z wykonywaną pracą i zapoznali z nią pracowników.

Stwierdzono brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych oraz w pomieszczeniach higienicznosanitarnych.

Efekty uzyskane w wyniku realizacji środków prawnych

Inspektorzy pracy odnotowali wymierne efekty po wykonaniu wydanych podczas kontroli decyzji nakazowych :

- wyposażono ustępy w sprawne pojemniki na papier, zapewniono ład i porządek w pomieszczeniach ustępów,
- udrożniono drogi transportowe, usunięto palety z towarem znajdujące się na drogach transportowych,
- wyposażono pracownika w odzież ciepłochronną.

Podsumowanie

Zdaniem kontrolujących placówki wielkopowierzchniowe, stan przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w roku 2012 był na ogół dobry. Nie stwierdzono drastycznych naruszeń prawa.

Kontrole prowadzone od wielu lat przez inspektorów pracy w hipermarketach skutkują poprawą warunków pracy. W żadnym markecie nie odnotowano ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy.

B. Inne placówki handlowe

W 2012 roku w Okręgu Gdańsk inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 46 kontroli placówek handlowych u 46 przedsiębiorców, zatrudniających łącznie 528 pracowników, w tym 447 kobiet i 12 młodocianych.

Wydano łącznie 238 decyzji nakazowych. Skierowano 35 wystąpień, zawierających łącznie 160 wniosków.

Nałożono 9 mandatów karnych na kwotę 10.900 zł oraz zastosowano 11 środków oddziaływania wychowawczego.

Prawna ochrona pracy

Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu była w 2012 roku duża, jednak w większości nie były to kontrole spowodowane skargami pracowników. Tylko 7 spośród 46 kontroli przeprowadzonych było wskutek skarg lub wniosków, w tym tylko 1 była skargą pracownika.

Jak wskazuje praktyka, dokumentacja, którą pracodawcy okazują podczas kontroli, nie odzwierciedla stanu faktycznego. Pracodawcy od lat stosują praktykę nieokazywania dokumentacji dotyczącej czasu pracy w ogóle, bądź okazywanie tylko w formie szcątkowej, gdyż wówczas inspektor pracy zarzuci brak ewidencji czasu pracy, a ukryta zostanie np. praca w święta, nieudzielenie czasu wolnego za pracę w niedzielę czy innego dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, i inne. Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy stwierdzono u 12 pracodawców spośród 46 kontrolowanych pracodawców (stanowi to 26 %), u 3 kolejnych stwierdzono nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy (6,5 %). Pozostałe nieprawidłowości dotyczące czasu pracy stwierdzono tylko u 12 pracodawców.

Tylko w stosunku do 12 pracowników na 130 zbadanych stwierdzono naruszenie przepisu dotyczącego doby pracowniczej, a w 3 przypadkach na 175 badanych nie zapewniono 11 godzinowego odpoczynku dobowego. Liczba ta może być zaniżona właśnie z powodu

nieprowadzenia ewidencji czasu pracy lub prowadzenia jej w takiej formie, że nie są możliwe do sprawdzenia konkretne godziny rozpoczynania i kończenia pracy przez poszczególnych pracowników.

W 2012 roku stwierdzono brak wypłaty wynagrodzenia w terminie w stosunku do 13 na 185 badanych pracowników (7 %). Liczba ta jest zaniżona i nie odzwierciedla problemu, gdyż pracownicy często skarżą się, że otrzymują wynagrodzenie za pracę w ratach, natomiast nie jest to nigdzie ewidencjonowane, na listach płac nie podaje się daty odbioru wynagrodzenia, a w małych placówkach praktyką jest raczej wypłacanie „do ręki” nie na konta bankowe. Oddzielnym problemem jest praktyka dosyć częstego sporządzania list płac, na których figuruje kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego naliczane są i przekazywane składki ZUS oraz podatki, natomiast wypłacania wyższej kwoty wynagrodzenia. W 2012 roku podczas kontroli skargowej byłej pracownicy, potwierdzony został fakt wypłacania większej kwoty wynagrodzenia „poza listą”. Pracownicy, dopóki pracują, zgadzają się na powyższe rozwiązanie, w chwili gdy zostaje rozwiązany stosunek pracy, problem się pojawia. Wtedy byli już pracownicy oczekują od Państwowej Inspekcji Pracy, że wyegzekwuje od pracodawcy należną ich zdaniem część wynagrodzenia.

Przyczyny naruszeń prawa

Pracodawcy tłumaczą swoje błędy nieznaną przepisów oraz koniecznością skupienia się na działalności podstawowej. Zyski z prowadzonej działalności są nieduże, więc pracodawcy szukają wszędzie oszczędności. Koszty pracy są jednym z największych punktów kosztów, więc pracodawcy w prosty sposób oszczędzają na tych kosztach.

Podsumowanie i wnioski

Zdaniem inspektorów pracy niezbędne jest kontynuowanie kontroli w placówkach handlu detalicznego, z uwagi na fakt, że poziom przestrzegania przepisów prawa pracy jest niezadawalający. Koniecznością wydają się zmiany legislacyjne w zakresie dokumentowania czasu pracy przez pracodawców, gdyż w obowiązującym prawodawstwie nie mają oni obowiązku przechowywania harmonogramów i innych dokumentów służących pomocniczo do sporządzania kart ewidencji czasu pracy. Duże sieci handlowe prowadzą bardzo czytelną dokumentację dotyczącą czasu pracy i wynagrodzeń, istnieje możliwość sprawdzenia nawet 3 lata wstecz, jak wyglądał czas pracy i wynagrodzenia poszczególnych pracowników. W małych sklepach nie tylko brakuje dokumentów, ale istnieje duże prawdopodobieństwo, że istniejąca dokumentacja nie stanowi odzwierciedlenia stanu faktycznego. W większości przypadków inspektorzy pracy podczas kontroli nie stwierdzają wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz nie stwierdzają nieterminowej czy nieprawidłowo naliczonej wypłaty wynagrodzenia za pracę, a wynika to z faktu, że dokumentacja w tym zakresie sprowadza się do kart ewidencji czasu pracy i list płac.

Z punktu widzenia inspektorów pracy należałoby podjąć działania, w tym legislacyjne mające na celu wdrożenie pracodawców do pełniejszego stosowania prawa, nieomijania go. Szczególny nacisk należy położyć na zagadnienia czasu pracy i wynagrodzeń. Należałoby również poszerzyć wiedzę pracodawców o prawidłowej treści umów o pracę, świadectw pracy, ale i o zachowaniu przesłanek formalnych przy rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

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

Mimo obowiązku powierzania wykonywania zadań służby bhp 12 pracodawców nie wykonało tego obowiązku (26 %), 7 pracodawców nie odbyło wymaganego okresowego szkolenia w dziedzinie bhp (15 %). Stwierdzono dopuszczanie 20 spośród 202 (prawie 10%) sprawdzonych pracowników bez wstępnego szkolenia bhp, 14 spośród 170 sprawdzonych pracowników bez szkolenia okresowego (8,23 %), 24 pracowników z 201 badanych (prawie 12 %) dopuszczono do pracy bez wymaganych badań lekarskich.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Zaniedbania w dziedzinie bhp pracodawcy nieodmiennie tłumaczą trudną sytuacją finansową, brakiem dochodów z prowadzonej działalności, koniecznością skupienia się na działalności handlowej. Zdaniem inspektora pracy w czasie kryzysu pracodawcy mniejszą wagą przywiązują do przestrzegania prawa, mając nadzieję na uniknięcie kontroli.

Efekty uzyskane w kontrolowanych placówkach handlowych

- powierzono wykonywanie zadań służby bhp odpowiednim osobom,
- pracodawcy odbyli szkolenia okresowe,
- zapewniono pracownikom odbycie szkoleń bhp,
- zapewniono odbycie przez pracowników badań lekarskich,
- zapewniono pracownikom instrukcje bezpiecznego wykonywania prac,
- wykonano pomiary skuteczności zastosowanych ochron przeciwporażeniowych przed dotykem bezpośrednim i pośrednim,
- zapewniono drożne drogi transportowe,
- opisano dopuszczalną nośność regałów magazynowych,
- zapewniono instrukcję składowania i magazynowania.

Podsumowanie

Mimo prowadzenia od wielu lat kontroli w małych placówkach handlowych nadal stwierdza się wiele naruszeń prawa pracy. Pracodawcy mając nadzieję na uniknięcie kontroli lekceważą nawet obowiązek zapewnienia badań lekarskich, szkoleń bhp czy dostarczenia pracownikom odzieży roboczej. W 2012 roku, w związku z kryzysem i trudną sytuacją finansową wielu pracodawców, inspektorzy pracy zastosowali mniej dotkliwe kary, często były to tylko środki oddziaływania wychowawczego. Tym bardziej kontrole powinny być kontynuowane, aby pracodawcy zdawali sobie sprawę z faktu, że nie można wszystkich zaniedbań tłumaczyć kryzysem.

Kontynuowanie kontroli placówek handlu detalicznego, zwłaszcza małych sklepów, prowadzić powinno do zwiększenia świadomości pracodawców w kwestii poprawy warunków pracy i mobilizować ich do zwiększenia nakładów na działania prewencyjne.

VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

W roku 2012 inspektorzy pracy OIP Gdańsk przeprowadzili 1486 kontroli legalności zatrudnienia (w tym 23 kontrole w związku „Akcją Lato” zrealizowane w rejonie pasa nadmorskiego). Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to:

- Brak lub nieterminowe zgłaszanie pracowników (zleceniobiorców) do ubezpieczenia społecznego – brak zgłoszenia stwierdzono w 115 kontrolach, nieterminowe zgłoszenie ujawniono w 231 kontrolach. Nieprawidłowości dotyczyły łącznie 856 osób wykonujących pracę (pracowników i zleceniobiorców) w tym: 248 osób nie zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego do dnia kontroli, 608 osób zostało zgłoszonych przed rozpoczęciem kontroli, ale po upływie 7 dni od podjęcia pracy.
- Nieopłacanie składek na Fundusz Pracy – nieprawidłowość stwierdzona w 136 kontrolach i dotyczyła 2577 osób wykonujących pracę. Łączna kwota stwierdzonych zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy wynosiła 570183 zł. Nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy dotyczyło 4438 osób i zostało stwierdzone w 244 kontrolach.
- Brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę – nieprawidłowość stwierdzona w 131 kontrolach – dotyczyła 253 pracowników, z którymi nie zawarto umowy do dnia rozpoczęcia kontroli. W 121 kontrolach stwierdzono potwierdzenie na piśmie warunków zawartej umowy o pracę po upływie pierwszego dnia pracy, nieprawidłowość ta dotyczyła 346 pracowników.
- Niezgodność rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy (umowa cywilnoprawna lub samozatrudnienie zamiast umowy o pracę). Nieprawidłowość tę stwierdzono w przypadku 165 kontroli i aż u 778 osób.

Biorąc pod uwagę dane uzyskane w toku kontroli w 2012 r. należy stwierdzić, że zakres tematyczny istotnych nieprawidłowości jest w dalszym ciągu podobny jak w trakcie przeprowadzonych w latach 2008 – 2011. Nie zaobserwowano nowych tendencji w poszczególnych zagadnieniach, jak i w branżach oraz zawodach. Niemniej jednak znaczny wzrost w wykrywaniu niezgodności rodzaju zawartej przez strony umowy z charakterem świadczonej pracy, wskazywać może na trwałą tendencję zainteresowania przedsiębiorców na tę formę zatrudnienia.

Nadal pod względem skali nieprawidłowości dominują pracodawcy z sekcji „handel i naprawy” (524 kontroli) następnie „budownictwo” (300 kontroli), „przetwórstwo przemysłowe” (229 kontroli) oraz „zakwaterowanie i usługi gastronomiczne” (123 kontrole). Biorąc pod uwagę powyższe dane, celowe wydaje się kontynuowanie działań kontrolnych w zakładach należących do tych sekcji w 2012 roku, z uwzględnieniem specyfiki sezonowości wykonywania niektórych prac.

Przyczyny nieprawidłowości.

Skutki trwającego kryzysu ekonomicznego i jego rosnący wpływ na rodzime przedsiębiorstwa, w dalszym ciągu utrzymują u sporej części pracodawców tendencje do ograniczania kosztów pracy, głównie przez redukcję osobowych kosztów pracy. Oszczędności generowane były przez: nieopłacone składki na ubezpieczenie społeczne (zleceniobiorcy i pracownicy), brak kosztów pracowniczych takich jak wynagrodzenie za

urlop, wynagrodzenie za okres choroby, np. koszty badań i szkoleń bhp w przypadku pracy „na czarno” lub pracy w oparciu o umowę cywilnoprawną w tym o dzieło. Takim stanowi rzeczy w 2012 roku, jak i w latach ubiegłych sprzyjał brak zmian w ustawodawstwie z zakresu legalności zatrudnienia. Utrzymywanie zapisów kodeksu pracy stwarzających możliwość powierzenia pracy przed zawarciem umowy o pracę i przed zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, jak również brak obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę w oparciu o umowę o dzieło jest również istotnym powodem występowania nadużyć.

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

- często w pełni świadome działania pracodawców i przedsiębiorców w celu obniżenia kosztów pracy w prowadzonej działalności,
- zgoda pracujących „na czarno” na otrzymywanie wynagrodzenia poza oficjalnym obiegiem finansowym oraz zgoda na brak objęcia ubezpieczeniem społecznym; dopiero w przypadku konfliktu z pracodawcą, np. na tle wysokości tego wynagrodzenia lub terminowości jego wypłaty, osoby świadczące pracę bez zawarcia umowy zwracają się o interwencje do organów Państwowej Inspekcji Pracy lub innych instytucji (np. Urząd Skarbowy); zgłoszenia były dokonywane często w formie anonimowej,
- zatrudnianie osób „na czarno” lub na umowę cywilno-prawną (o dzieło) przez tzw. okres próby, jako forma zabezpieczenia się pracodawców przed ponoszeniem wstępnych kosztów zatrudnienia w przypadku np. porzucenia pracy przez nowozatrudnionego,
- nieopłacanie lub nieterminowe opłacania składek na Fundusz Pracy wynikające głównie z problemów finansowych pracodawców.

Zdecydowanie rzadszy powód powstawania opisanych nieprawidłowości, to niezajomość przepisów czy też niedopatrzania w realizacji ciężących na pracodawcach obowiązków.

Pracodawcy, jako przyczynę naruszeń przepisów kodeksu pracy w opisywanym zakresie najczęściej podają:

- znaczne obciążenia finansowe i organizacyjne wiążące się z „legalnym” zatrudnieniem pracownika na podstawie stosunku pracy,
- zabezpieczenia się pracodawców przed ponoszeniem wstępnych kosztów zatrudnienia w przypadku np. porzucenia pracy przez nowozatrudnionego lub braku przydatności do pracy na danym stanowisku.

Przykłady naruszeń przepisów stosowania praktyk mających na celu obejście prawa

- zawieranie umów cywilnoprawnych w przypadkach, w których – zgodnie z art. 22 § 1 k.p. – powinna być zawarta umowa o pracę,
- potwierdzanie w umowie o pracę wynagrodzenia innego (niższego), niż faktycznie uzgodnione i wypłacane,
- zawieranie umów na część etatu, gdy w rzeczywistości praca jest świadczona w pełnym wymiarze.

Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2012r. do prokuratury skierowano ogółem 95 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw, w tym 19 zawiadomień dotyczących przestępstw określonych w art. 218 § 1 i art. 219 kodeksu karnego.

Działalność prewencyjna oraz współpraca z innymi organami

W roku 2012 specyfika kontroli w zakresie legalności zatrudnienia powodowała, że część kontroli prowadzona była w asyście funkcjonariuszy Policji (8 kontroli, w której uczestniczyli funkcjonariusze policji) lub przy udziale funkcjonariuszy Straży Granicznej (4 kontroli). Współpracę z tymi organami, ich zaangażowanie oraz gotowość do wspólnych działań należy ocenić bardzo wysoko. Jak co roku dowody uznania należą się Funkcjonariuszom Straży Granicznej z Władysławowa i Krynicy Morskiej, którzy (jak co roku) przyczynili się do sprawnego przeprowadzenia kontroli legalności zatrudnienia w okresie wakacyjnym w miejscowościach „pasa nadmorskiego”, gdzie była prowadzona współpraca w zakresie kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. Zakres kontroli oraz wytypowanie podmiotów do kontroli był ustalany na bieżąco z Komendantami placówek SG w Krynicy Morskiej i Władysławowie.

W 2012 roku inspektorzy pracy OIP wzięli udział w seminariach i warsztatach organizowanych przez Europejskie Służby Zatrudnienia EURES. Spotkania odbyły się w dniach: 20.01.2012 r. - Gdańsk, 14.03.2012 r. - Tczew, 19.03.2012 r. - Malbork, 23.03.2012 r. - Starogard Gd. Inspektorzy pracy jako prelegenci przedstawiali zagadnienia dotyczące: naruszenie zakazu dyskryminacji kandydatów do pracy przez pracodawców, stosowanie Dyrektywy UE w odniesieniu do oddelegowania pracowników polskich do pracy za granicą i cudzoziemców do pracy w Polsce, a także udzielali porad w zakresie szeroko rozumianej legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. W spotkaniach uczestniczyło łącznie 145 osób. W trakcie trwania zajęć inspektorzy pracy przekazali zainteresowanym broszury i materiały informacyjne.

W dniu 15 marca 2012 r. w Centrum Kształcenia Ustawicznego w Pucku przeprowadzono szkolenie dla osób bezrobotnych, które podjęły decyzję o rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej oraz ewentualnym zatrudnieniu pracowników. Organizatorem szkolenia był Powiatowy Urząd Pracy w Pucku. Podczas szkolenia inspektor pracy omówił podstawowe obowiązki pracodawcy w tym przepisy dotyczące legalności zatrudnienia. W spotkaniu uczestniczyły 24 osoby.

W ramach kampanii „Poznaj swoje prawa w pracy” w dniu 23 marca 2012 r. w Zespole Szkół Sportowych i Ogólnokształcących im. Janusza Kusocińskiego w Gdańsku została zorganizowana pogadanka dla uczniów klas maturalnych tej szkoły. Pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji OIP Gdańsk zapoznali słuchaczy z zagadnieniami objętymi ww. kampanią, w tym: z różnicami pomiędzy umowami cywilno-prawnymi a umową o pracę, sposobami nawiązania i rozwiązania stosunku pracy i innymi zagadnieniami prawa pracy. Dla każdego słuchacza przygotowane zostały materiały informacyjne. Podobne zajęcia z uczniami odbyły się w dniu 18 kwietnia 2012 r. w XXIV Liceum Ogólnokształcącym w Gdańsku oraz w dniach 15 i 16.02.2012 r. w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Malborku. Łącznie w wykładach uczestniczyło 162 uczniów.

W dniu 29.03.2012 r. odbyły się warsztaty zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku Oddział w Słupsku, pt: „ABC przedsiębiorczości”. Na spotkanie w ramach współpracy zostali zaproszeni pracownicy m.in. Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Uczestnikami zajęć były osoby planujące założenie własnej działalności gospodarczej w oparciu o wpis do ewidencji działalności gospodarczej. W bloku

poświęconym „podstawowym aspektom prawa pracy” inspektor pracy przekazał uczestnikom zajęć informacje związane z podstawowymi obowiązkami pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników w tym zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia. W warsztatach udział wzięło 30 osób. Inspektor pracy odpowiadał na pytania od uczestników warsztatów kierowane, które w szczególności dotyczyły różnic, jakie występują przy zatrudnianiu na podstawie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej.

W 2012 roku w wyniku 38 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do starostów (lub prezydentów miast) 46 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach

z zakresu legalności zatrudnienia. W 37 przypadkach pisma dotyczyły osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową bez zawiadomienia o tym fakcie właściwego powiatowego urzędu pracy. W 35 przypadkach uzyskano informacje o podjętych działaniach starostów (lub prezydentów miast), z tym że w informacja zwrotna często nie zawierała kwot odzyskanych świadczeń, ale czasookres za jaki świadczenie zostało odzyskane. W niektórych przypadkach powiatowe urzędy pracy w zakresie pozbawiania statusu bezrobotnego osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową skreślają taką osobę z rejestru bezrobotnych. W przypadku, gdy bezrobotny, w wyniku rozpoczęcia kontroli przez inspektora pracy zgłosił fakt podjęcia pracy następuje uniknięcie procedury związanej z wydaniem decyzji o pozbawieniu statusu osoby bezrobotnej). Inspektorzy pracy w 78 przypadkach powiadomili placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wynikach kontroli. W 15 przypadkach inspektorzy pracy otrzymali informację zwrotną o podjętych przez ZUS działaniach. Otrzymane informacje zostały zamieszczone w poniższej tabeli.

Rok 2012 był kolejnym rokiem bezproblemowej współpracy z powiatowymi urzędami pracy województwa pomorskiego w zakresie telefonicznego uzyskiwania informacji o figurowaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy oraz szybkiego potwierdzania, na wniosek inspektora tego faktu w formie pisemnej.

Efekty działań kontrolnych

Wyszczególnienie		Ilość	Wartość (zł)
1	<i>Legalizacja zatrudnienia ogółem</i>	W czasie kontroli - 434 W wyniku wniosków pokontrolnych 579 Ogółem 1010 osób	X
2	<i>2a - w tym potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę</i>	W czasie kontroli 152 W wyniku wniosków pokontrolnych 77 Ogółem 229 osób	X
	<i>2b – zawarcie umowy o pracę (potwierdzenie zawarcia stosunku pracy w miejsce umowy cywilnoprawnej)</i>	W czasie kontroli 152 W wyniku wniosków pokontrolnych 426 Ogółem 578 osób	X
	<i>2c – zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego</i>	W czasie kontroli 259 W wyniku wniosków pokontrolnych i informacji z ZUS 74 Ogółem 332 osób	X

3	<i>Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy</i>	<i>Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 1741 osób, w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych łącznie w stosunku do 477 osób Ogółem: 2168 osób</i>	<i>W toku kontroli w kwocie 109.273,00 zł W wyniku realizacji wniosków pokontrolnych w kwocie 13.736,00 zł Ogółem 123.008,00 zł</i>
4	<i>Opłacone zaległe składki na ubezpieczenie społeczne</i>	<i>Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 885 osób,</i>	<i>W toku kontroli w kwocie 528.499,00 zł</i>
5	<i>Decyzje o pozbawieniu statusu bezrobotnego</i>	42	X
6	<i>- w tym bezrobotnego z prawem do zasiłku</i>	12	X
7	<i>Zwroty nienależnie pobranych zasiłków, świadczeń itp.</i>	8	4292,92 zł
8	<i>Ogółem</i>	X	655.799,92 zł

Szkolenia:

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oprócz szkoleń prowadzonych w Ośrodku Szkoleniowym we Wrocławiu brali udział w szkoleniach wewnętrznych i spotkaniach warsztatowych organizowanych przez partnerów społecznych.

- W dniu 12.03.2012 r. odbyło się w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku szkolenie dla inspektorów pracy nt. metodyki kontroli legalności zatrudnienia oraz omówienie tematów „legalnościowych”: nr 13, 14, 15 i 16. W szkoleniu wzięło udział 29 inspektorów pracy, prelegentem była starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska.
- w dniach od 24 - 25 kwietnia 2012 r. w Centralnym Ośrodku Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie Kierownik Sekcji Legalności Zatrudnienia brał udział w szkoleniu i warsztatach prowadzonych wspólnie z Funkcjonariuszami Straży Granicznej.
- W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w dniu 26.06.2012 r. w odbyło się coroczne szkolenie i wymiana informacji dotyczących funkcjonowania i kontroli agencji zatrudnienia oraz struktury rynku pracy w na terenie województwa pomorskiego – w szkoleniu wzięli udział inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni OIP w Gdańsku (łącznie 9 pracowników OIP Gdańsk).

Podsumowanie i wnioski

Podsumowując sprawozdanie z realizacji kontroli stwierdzić należy, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest ogólnie znany i niezmienny od co najmniej kilku ostatnich lat. Ujawniona w 2012 znaczna liczba podmiotów (podwojenie liczby wykrytych podmiotów) zatrudniających osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, wskazuje jednoznacznie na dalszy wzrost zainteresowania przedsiębiorców tą formą zatrudnienia. Znikoma ilość wykrytych praktyk dotyczy zawierania umów na część etatu, gdy praca jest świadczona w pełnym wymiarze oraz zawierania umowy o pracę z wynagrodzeniem minimalnym, podczas gdy wypłacane jest wynagrodzenie wyższe, nie wynika zdaniem inspektorów pracy, z faktu rzadkości występowania, ale ze zgodności interesu obu stron tak zawartego stosunku pracy. Wiadomym jest, że pracownik w takiej sytuacji otrzymuje umówioną kwotę netto, kosztem zmniejszenia składek na ubezpieczenie społeczne. Inspektorzy pracy niejednokrotnie zgłaszali w rozmowach niemożność uzyskania pewnych dowodów

potwierdzających zaistnienie powyższego zjawiska, mimo że mieli wiedzę i przeświadczenie o jego występowaniu.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku stosunkowo dobrze radzą sobie z wykazywaniem w toku kontroli stosowania umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. W celu ustalenia stanu faktycznego pomocne są: wstępne oświadczenia osób wykonujących pracę, przesłuchania zatrudnionych w charakterze świadków, analiza treści umów, ustalenie faktycznego sposobu wykonywania pracy (praca pod nadzorem), stwierdzenie takich samych warunków wykonywania pracy pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie w przypadku jej wykonywania na podobnych stanowiskach. Innym aspektem sprawy jest spowodowanie, aby umowa cywilnoprawna została zastąpiona umową o pracę. Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, że najlepszą metodą było spowodowanie, aby umowa została zmieniona w trakcie kontroli. Informacja o sposobie realizacji wystąpień nie daje złudzeń, co do poprawy struktury zatrudnienia i zastępowania umów cywilnoprawnych umowami o pracę.

W roku 2012, podobnie jak w latach poprzednich, wystąpiła znaczna liczba przypadków niemożności przeprowadzenia lub zakończenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Sytuacja ta była spowodowana zamierzonym utrudnianiem działalności inspektora pracy przez podmioty kontrolowane, co przejawiało się niestawianiem się na wezwania inspektora pracy i tym samym uniemożliwiała kontrolującemu zapoznanie się z niezbędną dokumentacją związaną z prowadzoną działalnością. Niemożność przeprowadzenia kontroli, związana była często ze skargami osób zatrudnionych bez jakiegokolwiek formy pisemnej świadczonych na rzecz nieznanymi im z nazwy i adresu podmiotów. Skargi te były w sporej części przypadków kierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kilka tygodni po ustaniu świadczenia pracy.

Wielokrotnie i niezmiennie inspektorzy pracy wskazywali, że do zwiększenia skuteczności działań kontrolnych w zakresie legalności zatrudnienia konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych, tak w przepisach kodeksu pracy, jak i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- Art. 29 § 2 kodeksu pracy „pozwala” pracodawcy na potwierdzenie pracownikowi w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, który po ustaleniu z pracownikiem zgodnie oświadczają, że umowę zawarto „w dniu dzisiejszym, a pracownik otrzyma ją pod koniec dnia pracy”. Wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed podjęciem przez pracownika do pracy znacznie poprawiłoby przestrzeganie tego obowiązku i ułatwiłoby skuteczną kontrolę tego zjawiska – inspektorom często pozostaje wykazanie, że pracownik został dopuszczony do pracy bez odbycia szkolenia wstępnego w zakresie bhp i często bez zaświadczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na danym stanowisku.
- Art. 36 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nakłada na pracodawcę (przedsiębiorcę) obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracownika lub osoby świadczącej pracę w ramach umowy cywilnej w terminie 7 dni od powstania obowiązku ubezpieczenia. Zmiana zapisu tej ustawy i wprowadzenia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia przed dopuszczeniem do wykonywania pracy spowodowałoby zmniejszenie ilości osób nielegalnie zatrudnionych.
- W zakresie objęcia ubezpieczeniem społecznym należałoby je rozciągnąć również na osoby wykonujące pracę w oparciu o umowę o dzieło, co zapobiegłoby zawieraniu

umów o dzieło w przypadkach, gdy jakiegokolwiek dzieło nie było wykonywane, ale umowa taka pozwala obniżyć koszty wykonywania pracy o składki na ubezpieczenie społeczne.

- W celu zwiększenia presji pracobiorców na chęć zawierania umów o pracę z rzeczywistą wysokością wynagrodzenia wskazane byłoby częściowe uzależnienie pewnych świadczeń medycznych od wysokości opłacanej składki – np. dopuszczenie możliwości odprowadzania części składek w charakterze np. ubezpieczenia medycznego.
- Dokonana zmiana przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie umożliwiającym stosowanie przez inspektorów pracy postępowania mandatowego w przypadku stwierdzenia niektórych przepisów naruszeń przepisów ustawy, nie usunęła konieczności kierowania wniosku o ukaranie do Sądu Karnego nawet w przypadku nieopłacenia składek na Fundusz Pracy w niewielkich kwotach (często poniżej 100 zł).

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

W roku 2012 przeprowadzono 126 kontroli, dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców u 112 przedsiębiorców.

Kontrolom tym poddano podmioty, w których świadczyło pracę łącznie 838 cudzoziemców, w tym 647 cudzoziemców aktualnie wykonujących pracę (na ogólną liczbę 24.772 pracujących w powyższych podmiotach). Należy zauważyć, iż w grupie kontrolowanych uwzględniono 269 cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz 303 cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium RP, w tym 91 cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego.

W 2012 roku ujawniono dwa przypadki nielegalnego świadczenia pracy przez obywatela Mauretanii i obywatela Tunezji, których podstawa pobytu nie uprawniała ich do wykonywania pracy na terytorium RP (brak aktualnej karty pobytu).

Najczęściej spotykanym uchybieniem, było nieterminowe opłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – wykazano go w 19 kontrolach w stosunku do 194 cudzoziemców.

Inne wykryte przez inspektorów pracy naruszenia przepisów to:

- Nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową – wykazano to w 12 kontrolach w stosunku do 53 cudzoziemców.
- Nieopłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – wykazano to w 6 kontrolach w stosunku do 13 cudzoziemców.
- Brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca – wykazano to w 5 kontrolach w stosunku do 39 cudzoziemców.
- Niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową – wykazano to w 3 kontrolach w stosunku do 4 cudzoziemców.

- Niezawarcie wymaganej umowy cywilnoprawnej (w formie pisemnej – z cudzoziemcem, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę) – wykazano to w 2 kontrolach w stosunku do 25 cudzoziemców.
- Wykonywanie przez cudzoziemca pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie – wykazano to w 2 kontrolach w stosunku do 14 cudzoziemców.
- Nieinformowanie organu wydającego zezwolenie w przypadku niepodjęcia przez cudzoziemca wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia na pracę lub zakończenia wykonywania pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia – wykazano to w 2 kontrolach w stosunku do 43 cudzoziemców.
- Nieuwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, dotyczących wysokości wynagrodzenia (nie może być niższe niż określone we wniosku) – wykazano to w 1 kontroli w stosunku do 1 cudzoziemca.
- Wypłacenie cudzoziemcowi wynagrodzenia w wysokości niższej od określonej we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę – wykazano to w 1 kontroli w stosunku do 1 cudzoziemca.
- Niezawarcie wymaganej umowy o pracę w formie pisemnej lub potwierdzenie na piśmie rodzaju umowy o pracę lub jej warunków najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – wykazano to w 1 kontroli w stosunku do 1 cudzoziemca.

Ogółem stwierdzono nielegalną pracę 41 cudzoziemców z 3 krajów: Mauretanii (1 obywatel), Tunezji (1 obywatel) i Ukrainy (39 obywateli).

W ocenie inspektorów pracy przyczynami występujących ww. naruszeń są np.:

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych,
- aktualnie obowiązujące regulacje prawne są zbyt złożone i niejednoznaczne,
- maksymalizacja zysków przez przedsiębiorców, która prowadzi z kolei do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców.

Kontrolowani pracodawcy, jako najczęstsze przyczyny występujących naruszeń podają:

- znaczną liczbę przepisów oraz zmiany w obowiązujących przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców na terytorium RP, które są niespójne oraz trudne do właściwego zinterpretowania,
- niedostateczną znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów,
- brak zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia, w związku z ich nastawieniem na osiągnięcie doraźnych dochodów.

Powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym nielegalnie na terytorium Polski, (bez ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na tym terytorium)

Od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2012 r., poz. 769) do dnia 31.12.2012 r. w województwie pomorskim przeprowadzono 64 kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców. W ww. okresie nie stwierdzono wykonywania pracy przez cudzoziemców, bez ważnej wizy lub

innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski. Ponadto inspektorzy pracy nie zgłaszali jakichkolwiek trudności lub problemów związanych z interpretacją i stosowaniem ww. ustawy.

Informacja na temat przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi (art. 189 a k.k. w związku z art. 115 § 22 k.k.)

W województwie pomorskim nie stwierdzono przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Działania podjęte przez inspektorów pracy (poza środkami prawnymi)

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z Urzędem Wojewódzkim, ZUS, Strażą Graniczną i Policją, przebiega bez zakłóceń.

W 2012 r. skierowano do Wojewody 8 powiadomień o zakresie, tematyce i wynikach kontroli. Na wniosek Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy przeprowadzono 2 kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy cudzoziemców. Nie odnotowano przypadków nieudzielenia odpowiedzi na powiadomienia.

Nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję.

Szczególnie wysoko należy oceniać współpracę ze Strażą Graniczną, w zakresie ich zaangażowania i gotowości do podejmowania wspólnych działań. W 2012 roku przeprowadzono 5 kontroli przy współudziale Straży Granicznej oraz 1 kontrolę - na wniosek Straży Granicznej, w związku istnieniem podejrzenia występowania naruszeń nie będących we właściwości wskazanego organu.

Szkolenia

Wyznaczeni pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach dotyczących przedmiotowego tematu organizowanych przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Łącznie przeszkolono 6 inspektorów pracy.

W dniu 12.03.2012 r. odbyło się w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku szkolenie dla inspektorów pracy pt.: „Metodyka kontroli legalności zatrudnienia”, na którym między innymi omówiono temat legalności zatrudniania cudzoziemców.

W dniach 25-26.04.2012 r. w obiekcie szkoleniowym Centralnego Ośrodka Szkoleniowego Straży Granicznej w Koszalinie odbyło się szkolenie przedstawicieli Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy. Celem szkolenia była wymiana doświadczeń oraz omówienie ewentualnych problemów występujących podczas kontroli legalności zatrudnienia oraz podejmowanych działań w zakresie kontroli legalności cudzoziemców. W szkoleniu uczestniczył nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz

W dniu 14.03.2012 r. odbyło się spotkanie dla osób poszukujących pracę w ramach sieci EURES zorganizowane w Klubie Pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie, w którym wzięła udział starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska i inspektor pracy Barbara

Hoffmeister. Inspektorzy pracy przedstawili zagadnienia pt.: „Stosowanie Dyrektywy UE w odniesieniu do oddelegowania pracowników polskich do pracy za granicą i cudzoziemców do pracy w Polsce”, a także udzielały poradnictwa w zakresie szeroko rozumianego prawa pracy. W seminarium głos zabrali również: wojewódzki doradca EURES Pani Ewa Staniewicz w zakresie poszukiwania pracy poprzez sieć EURES, specjalista ds. koordynacji Pani Magdalena Ludant na temat zasiłków dla bezrobotnych dla osób, które uprzednio wykonywały pracę poza granicami kraju (WUP w Gdańsku) oraz starszy inspektor Pan Marcin Dobrzyniecki w zakresie bezpiecznego korzystania z usług prywatnych agencji zatrudnienia (WUP w Gdańsku). W spotkaniu uczestniczyło 21 osób bezrobotnych.

W dniu 20.11.2012 r., na wniosek Komendanta Morskiego Straży Granicznej w Gdańsku, starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska wzięła udział w szkoleniu organizowanym przez Wydział ds. Cudzoziemców Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku obejmującym poniższe zagadnienia:

- metody i formy prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców na terytorium RP,
- przeprowadzanie czynności kontrolnych w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, akcyjnych, komandytowych, komandytowo-akcyjnych, w których wspólnikami lub udziałowcami są obywatele krajów trzecich oraz zakres ich odpowiedzialności w świetle obowiązujących przepisów,
- przeprowadzanie kontroli w spółkach cywilnych powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcom oraz zakres odpowiedzialności za stwierdzone nieprawidłowości,
- prowadzenie kontroli oraz jej dokumentowanie w przypadku podmiotów mających siedzibę poza zasięgiem działania inspektoratu PIP, a także poza granicami; w szkoleniu wzięło udział 49 funkcjonariuszy Straży Granicznej.

Podsumowanie i wnioski

Należy zauważyć, że w stosunku do roku 2011 znacznie zwiększyła się liczba cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę na terenie województwa pomorskiego. Część kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach podczas rutynowych kontroli. Podobnie jak w 2011 roku cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na mały prestiż społeczny danego stanowiska lub zbyt niskie stawki wynagrodzenia. Cudzoziemcy nadal wolą pracować na umowę o dzieło, celem unikania nadmiernego obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych. Pracodawcy, którzy zatrudniają cudzoziemców jako osoby do wykonania określonych, terminowych zadań również nie są zainteresowani stabilnością ich zatrudnienia.

W stosunku do roku 2011 nieznacznie wzrosła liczba cudzoziemców, zatrudnionych na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Oświadczenia nadal są szybkim sposobem uzyskania wize, umożliwiającym swobodne przekraczanie granic Unii Europejskiej. Cudzoziemcy często świadczą pracę w innym miejscu i na innym stanowisku, niejednokrotnie również na rzecz innego pracodawcy.

Proceder wydawania oświadczeń umożliwia swobodne przekraczanie granic Unii Europejskiej, gdyż przedsiębiorca wystawiający oświadczenie umożliwia cudzoziemcowi uzyskanie wize, a po jego stronie nie istnieje obowiązek zatrudnienia cudzoziemca. W wyniku takich możliwości obcokrajowiec wjeżdża na teren naszego kraju lub państwa UE, nie mając zagwarantowanego zatrudnienia. Wskutek powyższego cudzoziemcy, którym nie

udało się opuścić naszego kraju z powodu braku środków finansowych szukają niekoniecznie legalnej pracy u innych pracodawców.

W stosunku do przedsiębiorców rejestrujących w Powiatowych Urzędach Pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, powinno się wprowadzić obowiązek powiadamiania :

- Powiatowych Urzędów Pracy (np. o niepodjęciu zatrudnienia przez cudzoziemca w terminie 30 dni od daty zarejestrowania oświadczenia lub przez zwrot takich oświadczeń, celem ich unieważnienia).
- Straży Granicznej (np. o niepodjęciu zatrudnienia przez cudzoziemca w terminie 30 dni od daty zarejestrowania oświadczenia lub braku możliwości zatrudnienia u danego przedsiębiorcy celem odmowy wjazdu na terytorium RP, a także obowiązku informowania o jego rezygnacji z pracy).
- Powiatowe Urzędy Pracy nie powinny rejestrować oświadczeń zawierających błędy formalne.

Nowym zjawiskiem, jakie pojawiło się w województwie pomorskim w 2012 r., jest poszukiwanie pracy dla cudzoziemców, którym przedsiębiorca niemający możliwości ich zatrudnienia wystawił oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy, czyli zajmowanie się pośrednictwem pracy. W takich przypadkach jedyną możliwością jest przeprowadzenie kontroli w podmiotach, które skorzystały z możliwości zatrudnienia cudzoziemca w wyniku pośrednictwa, a w stosunku do przedsiębiorcy prowadzącego działalność w tym zakresie, stosowania postępowania wykroczeniowego w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia bez certyfikatu, w przypadku jego braku.

Należy zauważyć, że współdziałanie ze Strażą Graniczną umożliwia skoordynowanie działań w stosunku do kilku podmiotów jednocześnie pod różnym kątem.

Kontrola jednej z firm prowadzona przy udziale Straży Granicznej ukazała skalę problemu wystawiania oświadczeń, celem uzyskania przez cudzoziemców wizy, z jednoczesnym brakiem możliwości ich zatrudnienia przez przedsiębiorcę wystawiającego oświadczenia. Współpraca pomiędzy organami umożliwiła udowodnienie różnych aspektów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców, co spowodowało dwutorowość postępowania, które skutkowało możliwością prowadzenia postępowania wykroczeniowego, jak również postępowania wyjaśniającego na rzecz Prokuratury, która w wyniku przekazanych materiałów miała możliwość skierowania aktu oskarżenia w powyższym zakresie. Z informacji uzyskanych w Sądzie Rejonowym wynika, że osoba której przedstawiono zarzuty została uznana za winną. Na dzień dzisiejszy wyrok jest prawomocny.

Rozwiązaniem powyższego problemu byłoby dokumentowanie zmian legislacyjnych w zakresie udzielania zezwoleń typu C i D firmom, w stosunku do których wojewoda uchylił zezwolenia z powodu niespełnienia obowiązku udostępnienia dokumentów przez przedstawiciela przedsiębiorcy zagranicznego.

Umocowanie Wojewody do odmowy wydania zezwolenia firmie zagranicznej, która nie spełniła wymagań wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przed organami państwowymi uniemożliwiłoby uzyskiwanie zezwoleń dla cudzoziemców i wyeliminowałyby stosowanie takiego proceduru.

Niepokojącym zjawiskiem jest uzyskiwanie zezwoleń typu A, celem umożliwienia uzyskania wizy i wjazdu na teren Polski a następnie doprowadzenie do sytuacji, w której cudzoziemiec wykonuje pracę za pośrednictwem polskiego podmiotu, jednakże pozostając w stosunku prawnym z pracodawcą zagranicznym, który powinien wystąpić o zezwolenia typu C i D. Jest to wynikiem zmiany regulacji w tym zakresie, gdyż podmiot zagraniczny niepowiązany

organizacyjnie z przedsiębiorcą polskim nie ma obecnie możliwości uzyskania tego typu zezwoleń. W takiej sytuacji brak jest również podstaw do stawiania zarzutów w tym zakresie przedsiębiorcy polskiemu, gdyż trudno jest udowodnić, iż jego działanie było celowe, jako że przedsiębiorca, który ma pracę dla obcokrajowca może występować o zezwolenie, jednakże po przyjeździe cudzoziemca do Polski okazywało się, że ww. są powiązani łączącym ich stosunkiem prawnym z podmiotem zagranicznym.

W dniu 21.01.2013 r. starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska uczestniczyła w spotkaniu zorganizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku z pracownikami tegoż urzędu, zajmującymi się problematyką agencji zatrudnienia oraz z przedstawicielami Wojewody, w zakresie przeprowadzania kontroli w wyniku informacji uzyskanych od Wojewody Pomorskiego.

Współpraca z Wojewodą Pomorskim oraz Strażą Graniczną umożliwia prowadzenie wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców, promowanie legalnych praktyk oraz wymianę informacji. Ponadto współdziałanie ze Strażą Graniczną umożliwia prowadzenie wspólnych kontroli oraz informowanie na bieżąco o występujących nieprawidłowościach leżących w kompetencji organu, np. w zakresie informowania o nielegalnej działalności agencyjnej.

Z uwagi na wyniki dotychczasowych kontroli, zasadne jest dalsze prowadzenie prewencji w powyższym zakresie.

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

Dane ogólne

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Kontrole w ramach tematu: „Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” <i>w tym:</i>	33
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	9
3.	związane z interwencją własną urzędu:	6
	a) realizacja planu kontroli agencji wytypowanych pod względem nieprawidłowości lub rodzaju świadczonych usług w oparciu o wytyczne do kontroli tematu T015/2011	
	b) monitoring ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach	1
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu	3
5.	inne przypadki	4

W trakcie kontroli prowadzonych w 2012 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku stwierdzono, że 8 przedsiębiorców świadczy usługi w zakresie agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

Łączna liczba powiadomień skierowanych w 2012r. przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku do Marszałka Województwa Pomorskiego - o naruszeniu warunków

prowadzenia agencji, tj. o okolicznościach, w przypadku których marszałek województwa ma prawo wykreślić podmiot wpisany do rejestru – wyniosła 14 pism z tego zakresu. Natomiast liczba decyzji o wykreśleniu podmiotu z rejestru – wyniosła 3.

W ramach nawiązanej współpracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przekazuje na bieżąco informacje o wszystkich prowadzonych postępowaniach, w tym będących wynikiem naszego powiadomienia.

Działania o charakterze prewencyjnym w zakresie problematyki agencji zatrudnienia

Realizacja planu kontroli agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku oraz analiza porównawcza wyników kontroli agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego przeprowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku i Oddziały Zamiejscowe w latach 2010-2011 była tematem dorocznego spotkania pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy. Spotkanie, które odbyło się 26 czerwca 2012 roku rozpoczęło się od przedstawienia aktualnej sytuacji na pomorskim rynku pracy przez Tadeusza Adamejtisa Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Z ramienia Kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczył Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Zbigniew Długokęcki. W dalszej części spotkania Małgorzata Matuszewska kierownik Wydziału Obsługi Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w WUP Gdańsk przekazała informacje nt. organizacji i zasad wypłaty świadczeń z FGŚP. Następnie Katarzyna Kiedrowska Inspektor Wojewódzki w Wydziale Pośrednictwa Pracy WUP Gdańsk, przedstawiła analizę porównawczą informacji z działalności agencji zatrudnienia za lata 2010-2011. Najpopularniejszymi krajami, do których kierowane były osoby do pracy za granicą w ww. latach to: Norwegia, Niemcy, Cypr i Singapur. Ze względu na specyfikę regionu zawodami, w których najczęściej zatrudniane są osoby za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia są: marynarze, oficerowie pokładowi, pracownicy służb technicznych żeglugi oraz spawacze i mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych. Natomiast na terenie RP w 2010 roku najwięcej osób zatrudniono na stanowisku kasjerów bankowych, a w minionym roku najwięcej zatrudnionych osób pracowało jako robotnicy przy pracach prostych w przemyśle. Agencje pracy tymczasowej od lat najczęściej kierują osoby do wykonywania prostych prac dorywczych. Ponadto Katarzyna Kiedrowska przedstawiła realizację planu kontroli agencji zatrudnienia przez WUP Gdańsk; w 2011 r. Urząd skontrolował 65 podmiotów. Najczęściej wykryte nieprawidłowości dotyczyły braków w umowach pośrednictwa do pracy zawieranych przez agencję z osobą kierowaną oraz w umowach z pracodawcami zagranicznymi. Agencje nie zawsze przedstawiały Marszałkowi Województwa Pomorskiego informacje o działalności agencji zatrudnienia – w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, za rok poprzedni. Pani Katarzyna Kiedrowska nadmieniła, iż od 01.02.2011 r. nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy, wprowadziła zmianę zakresu kontroli przestrzegania warunków prowadzenia działalności agencji zatrudnienia, o których mowa w art. 19, art. 19a, art. 19e i art. 19f ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Obecnie Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w imieniu Marszałka Województwa Pomorskiego na mocy art. 180 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, sprawuje kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, o których mowa w art. 19, art. 19a, art. 19e i art. 19f. WUP Gdańsk w 2011 r. skierował do 10 agencji zatrudnienia wystąpienia z zaleceniami pokontrolnymi. W wyniku kontroli 3 agencje zatrudnienia zostały wykreślone z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. Po przerwie Izabela Struczyńska Starszy Inspektor Pracy przedstawiła analizę porównawczą wyników kontroli agencji zatrudnienia przeprowadzonych przez PIP w latach 2010-2011.

Poinformowała również, iż w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wydano polecenie inspektorom pracy, aby wszystkie kontrole agencji zatrudnienia w 2012 r. w ramach niniejszego tematu miały charakter systemowy, co oznacza przyjęcie jako priorytetu podejmowania działań kontrolnych ze względu na podejrzenie naruszenia obowiązujących przepisów lub znaczące nieprawidłowości stwierdzone w latach ubiegłych.

Na zakończenie spotkania przedstawiciele Kierownictwa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku i Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zadeklarowali dalszą współpracę w realizacji bieżących zadań oraz wymianę doświadczeń.

W dniu 25 października 2012 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku we współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku zorganizował kolejną edycję szkolenia dla przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy działających na terenie województwa pomorskiego. Szkolenia z zakresu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy prowadzone są w celu utrzymania wysokiego poziomu usług świadczonych przez agencje zatrudnienia z korzyścią dla poszukujących pracy i pracodawców korzystających z ich usług. Podczas szkolenia Izabela Struczyńska starszy inspektor pracy szczegółowo omówiła zagadnienia związane z usługami oferowanymi przez agencje zatrudnienia. Przybliżone zostały zasady prowadzenia agencji zatrudnienia, w trakcie prelekcji pojawiły się pytania dotyczące m.in. właściwego wypełniania informacji z działalności agencji zatrudnienia, różnic między agencją pośrednictwa pracy a agencją pracy tymczasowej. Uczestnicy zapoznali się również z głównymi aktami prawnymi regulującymi ich działalność. Ponadto uczestnicy szkolenia uzyskali wiedzę na temat obowiązków i uprawnień agencji pracy tymczasowej (zatrudnienie w formie pracy tymczasowej) oraz agencji pośrednictwa pracy. W dalszej części omówiono zagadnienia podlegające kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w agencjach zatrudnienia pod kątem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również innych ustaw. Z uwagi na liczne pytania uczestników szkolenia, znaczną część prelekcji poświęcono zagadnieniom związanym z naruszaniem zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Podsumowanie i wnioski

W ocenie osób prowadzących agencje zatrudnienia, jak i zdaniem Inspektorów Pracy, postanowienia art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.), zgodnie z którymi do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, 9 ust. 1 i art. 23 powodują, iż pracodawcy użytkownicy wolą korzystać z elastyczniejszej formy zatrudnienia, czyli umów cywilnoprawnych. Jednym z istotnych elementów jest fakt, że nie muszą prowadzić ewidencji czasu pracy pracowników tymczasowych zatrudnionych w ramach stosunku pracy, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa pracy.

Należy zauważyć, iż zatrudnianie w ramach umów cywilnoprawnych, nie ogranicza również czasu pracy osób wykonujących pracę. Pozwala to na wykonywanie pracy, w ominięciu przepisów o godzinach nadliczbowych, które dotyczą tylko osób zatrudnionych na umowę o pracę, co do ilości wypracowanych godzin, jak i sposobu ich wynagradzania.

Ponadto przyczyną naruszeń w zakresie wysokości wypłaconego wynagrodzenia za pracę jest również nieprawidłowo prowadzona ewidencja czasu pracy pracowników tymczasowych przez pracodawcę użytkownika, która przekazywana do agencji zatrudnienia stanowi podstawę rozliczeń z pracownikami.

Zdaniem osób prowadzących agencje zatrudnienia, problemem dla nich jest ściągnięcie od pracodawcy użytkownika dokumentu potwierdzającego przeprowadzenie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym, gdyż w pierwszym przypadku obowiązek przeprowadzenia leży po ich stronie, co wynika bezpośrednio z przepisów prawa, a w drugim może wynikać z umowy o współpracy. W takiej sytuacji agencja zatrudnienia nie ma świadomości, że występują nieprawidłowości w tym zakresie i reagować celem ich wyeliminowania oraz nie może realizować obowiązku przechowywania tych dokumentów w aktach osobowych pracownika tymczasowego.

Problemem jest eliminowanie firm, który prowadzą działalność w zakresie agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. Po pierwsze, często nie prowadzą działalności pod adresami wskazanymi w dokumentach lub prowadzą działalność na pograniczu pracy tymczasowej i trudno udowodnić, że rodzaj prowadzonej przez nich działalności wymaga uzyskania certyfikatu.

Kontrole w ramach tematu pracy tymczasowej, jak i w zakresie agencji zatrudnienia, wykazały potrzebę realizowania skoordynowanych działań kontrolnych w agencjach pracy prowadzących pracę tymczasową i u pracodawców użytkowników, chociażby z uwagi, na możliwość wykazania nieprawidłowości, między innymi w zakresie:

- zawierania umów cywilnoprawnych, czyli prowadzenie postępowania wyjaśniającego u pracodawcy użytkownika celem ustalenia stanu faktycznego pozwala zebrać materiał dowodowy i wyeliminować w agencji zatrudnienia zawieranie umów cywilnoprawnych, zamiast umów o pracę,
- wysokości wypłaconego wynagrodzenia za pracę, gdyż tylko kontrola faktycznego czasu pracy u pracodawcy użytkownika, pozwala zweryfikować wysokość wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń w agencji zatrudnienia,
- dopuszczania do pracy pracowników tymczasowych, bez wymaganych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy czy badań lekarskich, konieczne jest weryfikowanie dokumentów i faktycznego sposobu wykonywania pracy przez pracowników tymczasowych, a na to pozwala jedynie analiza porównawcza dokumentów agencji i pracodawcy użytkownika.

Ponadto należy stwierdzić, że dopracowania wymagają przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie definicji pośrednictwa pracy czy pracy tymczasowej, co wykazały przedstawione powyżej przykłady przeprowadzonych w tematach kontroli. Oczywistym jest fakt, że nadal pojęciem niejednoznacznym jest obowiązek posiadania wyposażenia w podstawowy sprzęt techniczny umożliwiający prowadzenie działalności agencji zatrudnienia. Celem uniknięcia sporów w tym przedmiocie, wskazane byłoby wprowadzenie precyzyjnych postanowień do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Nasz organ we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy będzie podejmował dalsze działania, celem wyeliminowania nieprawidłowości w zakresie stwierdzonych uchybień.

Większość nieprawidłowości wynikała z niezajomości przepisów lub wręcz przeoczenia, zaś stwierdzone naruszenia nie ograniczały znacząco uprawnień osób korzystających z usług tych agencji (poza niechlubnymi wyjątkami, np. dotyczącymi pobierania nielegalnych opłat).

W głównej mierze nieprawidłowości miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy. Niepokojącym zjawiskiem jest prowadzenie działalności agencyjnej bez certyfikatu oraz rozszerzające się zjawisko

zatrudniania cudzoziemców w ramach pracy tymczasowej, zamiast faktycznego delegowania przez pracodawcę zagranicznego.

Akcja informacyjna Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku (przekazywanie agencjom zatrudnienia wyciągu z obowiązujących przepisów oraz ulotek o zmianach w przepisach), organizowanie wspólnych konferencji i szkoleń oraz działania kontrolne ww. organu i Państwowej Inspekcji Pracy pozwolą wyeliminować podobne nieprawidłowości w przyszłości. Ponadto prewencja już daje efekty w agencjach, które uczestniczą w szkoleniach, przedsiębiorcy eliminują nieprawidłowości przed kontrolą.

4. Realizowanie zadań instytucji łącznikowej

W 2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, przeprowadzono łącznie 12 kontroli, przy czym tylko 1 skutek skierowania przez GIP wniosku o informację do instytucji łącznikowej w Norwegii, natomiast 11 kontroli związanych z wnioskiem o informację skierowanym do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG, przy czym 7 wniosków było z Belgii, a po 1 wnioskowi z: Estonii, Francji, Holandii i Włoch.

Najczęstszym zagadnieniem podlegającym badaniu było ustalanie informacji na temat przedsiębiorstwa delegującego w zakresie:

- legalności wykonywania działalności - wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym albo do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (ewidencji działalności gospodarczej) – w 12 przypadkach;
- faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Polski – w 11 przypadkach;
- wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w tym aspekcie tylko w jednym przypadku, będącym wynikiem kontroli dotyczącej polskich pracowników delegowanych do innego Państwa UE/EOG, w wyniku której GIP skierował wniosek o informację do instytucji łącznikowej w Norwegii.

Natomiast w odniesieniu do kwestii dotyczących oddelegowania pracowników, badano w miarę możliwości problematykę:

- istnienia stosunku pracy między pracodawcą a pracownikami delegowanymi (osobami wyszczególnionymi we wniosku) – w 9 przypadkach;
- potwierdzania na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – w 9 przypadkach;
- pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia (w okresie delegowania) – w 8 przypadkach;
- okresu delegowania – w 10 przypadkach;
- zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego - w 9 przypadkach;
- opłacania składek na ubezpieczenie społeczne - w 9 przypadkach;
- prawidłowości ustalania wynagrodzenia lub należnych świadczeń, w tym:
 - w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w państwie delegowania - w 10 przypadkach,
 - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - w 4 przypadkach,
 - należności z tytułu podróży służbowej - w 5 przypadkach;
- wypłaty wynagrodzenia lub innych świadczeń ze stosunku pracy - w 10 przypadkach;

- przestrzegania przepisów o czasie pracy - w 6 przypadkach;
- przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych - w 7 przypadkach;
- prowadzenia dokumentacji pracowniczej - w 9 przypadkach;
- profilaktycznych badań lekarskich - w 7 przypadkach;
- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy - w 7 przypadkach;
- przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - w 3 przypadkach.

Natomiast, jedynym zagadnieniem, którego nie badano w ramach niniejszego tematu była kwestia ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy osób delegowanych.

Stwierdzone nieprawidłowości

Analiza danych wykazuje, że pomimo tego, że najczęstszym zagadnieniem podlegającym badaniu było ustalanie informacji na temat przedsiębiorstwa delegującego w zakresie: legalności wykonywania działalności - wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym albo do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (ewidencji działalności gospodarczej) czy faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Polski, nie stwierdzono nieprawidłowości w tym przedmiocie.

Należy zauważyć fakt, iż w jednym przypadku istnieje podejrzenie prowadzenia działalności bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, jednakże sprawa obecnie powtórnie jest prowadzona w przedsiębiorstwie polskim i nie jest zakończona. Natomiast w odniesieniu do kwestii dotyczących oddelegowania pracowników, badano zagadnienia wynikające z zakresu tematu, przy czym w części dotyczącej:

- potwierdzania na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – stwierdzono uchybienia w 2 kontrolach w stosunku do 4 pracowników;
- pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia (w okresie delegowania) – stwierdzono braki w 2 kontrolach w stosunku do 26 pracowników, a uchybienia w 1 kontroli w stosunku do 10 pracowników;
- zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego - stwierdzono uchybienia w 3 kontrolach w stosunku do 21 pracowników;
- opłacania składek na ubezpieczenie społeczne - stwierdzono uchybienia w 3 kontrolach w stosunku do 14 pracowników;
- prawidłowości ustalania wynagrodzenia lub należnych świadczeń, w tym:
 - w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w państwie delegowania - stwierdzono braki w 2 kontrolach w stosunku do 34 pracowników;
 - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - stwierdzono braki podczas 1 kontroli w stosunku do 11 pracowników;
 - należności z tytułu podróży służbowej - stwierdzono braki podczas 2 kontroli w stosunku do 26 pracowników;
- wypłaty wynagrodzenia lub innych świadczeń ze stosunku pracy - stwierdzono braki w 1 kontroli w stosunku do 24 pracowników, a uchybienia w 4 kontrolach w stosunku do 55 pracowników;
- przestrzegania przepisów o czasie pracy - stwierdzono uchybienia podczas 2 kontroli w stosunku do 4 pracowników;
- przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych - stwierdzono braki w 1 kontroli w stosunku do 1 pracownika, a uchybienia podczas 2 kontroli w stosunku do 11 pracowników;
- prowadzenia dokumentacji pracowniczej - stwierdzono uchybienia podczas 4 kontroli w stosunku do 20 pracowników;

- profilaktycznych badań lekarskich - stwierdzono braki podczas 4 kontroli w stosunku do 13 pracowników;
- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy - stwierdzono braki podczas 5 kontroli w stosunku do 16 pracowników, a uchybienia podczas 2 kontroli w stosunku do 8 pracowników;
- przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – stwierdzono uchybienia podczas 2 kontroli w stosunku do 26 pracowników.

W odniesieniu do stwierdzonych nieprawidłowości, należy zauważyć, iż naruszenia wyczerpują szeroki wachlarz tematyki i trudno przyjąć za jedyne wytłumaczenie brak środków finansowych, a raczej niedociągnięcia wynikały również z niedbałości o dopełnienie obowiązków w stosunku do osób delegowanych.

Działania o charakterze prewencyjnym

W dniu 20.01.2012 r. w Gdańsku odbyło się seminarium Europejskich Służb Zatrudnienia EURES dla pomorskich pracodawców, w którym wzięła udział starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska, która jako prelegent przedstawiła zagadnienia pt.: „Naruszenie zakazu dyskryminacji kandydatów do pracy przez pracodawców” oraz „Stosowanie Dyrektywy UE w odniesieniu do oddelegowania pracowników polskich do pracy za granicą i cudzoziemców do pracy w Polsce”, a także udzielała poradnictwa w zakresie szeroko rozumianego prawa pracy. W seminarium głos zabrali również: Wicemarszałek Województwa Pomorskiego Pan Wiesław Byczkowski, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku Pan Tadeusz Adamejtis, pracownicy WUP oraz Pan Łukasz Narloch reprezentujący Agencję Rozwoju Pomorza i osoby reprezentujące Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. W spotkaniu uczestniczyło łącznie 60 osób.

W dniu 12.03.2012 r. odbyło się w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku szkolenie dla inspektorów pracy pt.: „Metodyka kontroli legalności zatrudnienia”, na którym między innymi omówiono temat „Realizowania zadań instytucji łącznikowej”.

W dniu 14.03.2012 r. odbyło się spotkanie dla osób poszukujących pracę w ramach sieci EURES zorganizowane w Klubie Pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie, w którym wzięła udział starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska oraz inspektor pracy Barbara Hoffmeister. Inspektorzy pracy przedstawili zagadnienia pt.: „Stosowanie Dyrektywy UE w odniesieniu do oddelegowania pracowników polskich do pracy za granicą i cudzoziemców do pracy w Polsce”, a także udzielały poradnictwa w zakresie szeroko rozumianego prawa pracy. W spotkaniu uczestniczyło 21 osób bezrobotnych.

Na zaproszenie Państwowej Inspekcji Pracy z Norwegii (Arbeidstilsynet) w dniu 18 października 2012 roku gościła w Oslo delegacja Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku pod przewodnictwem Mieczysława Szczepański Okręgowego Inspektora Pracy. Podczas roboczej wizyty, gospodarze norwescy przedstawili strukturę, zadania i uprawnienia norweskiej Inspekcji Pracy, tryb prowadzenia przez inspektorów pracy kontroli i działań prewencyjnych (w tym kontroli prewencyjnych) w szczególności w zakresie dotyczącym projektu „social dumping” (dumpingu społecznego – emigracji zarobkowej) w wybranych branżach gospodarki norweskiej. Na spotkaniu w dniu 18.10.2012 r. strona norweska przedstawiła referaty oparte o swoje doświadczenia wyniesione z realizowanych programów.

Podsumowanie i wnioski

W województwie pomorskim nie stwierdzono przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa, złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Istotnym problemem, jaki inspektorzy pracy napotykali w związku z kontrolami, był brak kontaktu z pracodawcą czy niedostarczenie dokumentów pracowniczych lub zbyt opóźnione okazanie żądanych dokumentów, co uniemożliwiało udzielenie odpowiedzi na pytania przekazane przez instytucję łącznikową we wskazanym terminie.

Ten szczególny warunek jest utrudnieniem, gdyż determinuje czas zakończenia kontroli, a niejednokrotnie przedsiębiorcy delegujący pracowników, również przebywają poza granicami kraju i wyznaczają osoby do reprezentowania ich interesów, niekoniecznie kompetentne do udzielenia pełnej informacji.

Należy zaznaczyć, iż czasami niemożliwe jest przeprowadzenie kontroli, gdyż podmiot delegujący pracowników, utracił status przedsiębiorcy bądź w piśmie instytucji łącznikowej błędnie wskazano podmiot gospodarczy, którego dotyczą badane zagadnienia.

Ponadto pisma instytucji łącznikowej wskazujące problematykę kontroli określają szeroki zakres kontroli w odniesieniu do czasu, którego dotyczą bądź osób, które mają podlegać badaniu.

Należy również wspomnieć, że w zakresie badania wskazuje się zagadnienia dotyczące kompetencji innych organów, jak dokonywanie ustaleń w zakresie opłacania podatków.

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy nadal borykają się z problemem zbyt małej znajomości przepisów prawa obcego, którego dotyczy oddelegowanie, jednakże sytuacja uległa znacznej poprawie w porównaniu do lat poprzednich dzięki szkoleniom z tego zakresu, opracowywanym materiałom z GIP, udostępnionym opracowaniom w ramach EURES oraz w związku z udzielonymi odpowiedziami w ramach bieżącej współpracy z instytucji łącznikowych. Dzięki przekazywanym informacjom, inspektorzy pracy oraz osoby udzielające porad prawnych, informują osoby zainteresowane w sposób bardziej kompetentny o przysługujących im uprawnieniach, a w przypadku braku takiej możliwości pouczają przynajmniej o kompetencjach innych inspekcji lub o sposobach dochodzenia roszczeń.

Nadal istotnym problemem związanym z efektywnością kontroli, jest brak możliwości wydania środków prawnych w oparciu o postanowienia Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, co umożliwiłoby wyegzekwowanie należnych świadczeń od pracodawcy niespełniającego minimalnych wymagań, chociażby na podstawie danych uzyskanych od instytucji łącznikowej. Skutkiem tego jest procedura w ramach instytucji łącznikowej, a wynikiem niewypłacenie przez polskiego pracodawcę pracownikom należnych świadczeń. Jediną drogą ich wyegzekwowania jest postępowanie sądowe poszczególnych pracowników, gdyż inspektor pracy nie ma kompetencji do wydania środków prawnych w tym zakresie, chyba że wynagrodzenie w prawidłowej wysokości wskazano w umowie o pracę, a tylko go nie wypłacono, np. z uwagi na brak środków finansowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili wykroczeń przeciwko prawom pracownika, które zostałyby popełnione przez pracodawców z krajów Unii Europejskiej (lub osoby działające w ich imieniu), delegujących pracowników do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu świadczenia usług.

Nie można zapominać również o ważnym aspekcie współpracy, a mianowicie realizowanej w formie bezpośredniej wymiany doświadczeń, dobrych praktyk i spotkań roboczych z inspekcjami państw członkowskich Unii Europejskiej. Poznanie struktur i form działania innych inspekcji, pozwala na uruchomienie procedur instytucji łącznikowej we właściwym zakresie oraz umożliwia skonfrontowanie doświadczeń własnych z rozwiązaniami organizacyjno - prawnymi obowiązującymi w Unii Europejskiej.

Ponadto promowanie założeń ww. dyrektywy w ramach szkoleń organizowanych dla pracodawców bądź pracowników, pierwszym uświadamia obowiązki, jakie muszą spełnić przy delegowaniu pracowników, dzięki czemu mogą uniknąć nieporozumień, a drugich zapoznaje z uprawnieniami im przysługującymi i wskazuje różnice w systemach prawnych. Natomiast szkolenia inspektorów pracy w zakresie problematyki oddelegowania pracowników, umożliwiają poszerzenie ich wiedzy i uwrażliwiają na powyższą tematykę.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

1. Informacje ogólne

W 2012 roku Okręgowy Inspektorat Pracy wzorem lat ubiegłych, szczególny nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- programy prewencyjno-informacyjne dla sektora budownictwa **„bezpieczeństwo pracy w budownictwie”**, mający na celu między innymi ograniczenie ilości wypadków przy pracy.
- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym, poprzez między innymi, wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych, seminaria szkolenia i konkursy – program, pt. **„Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”**.
- prowadzenie (i popularyzację w mediach) programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w nich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno- prewencyjne: **„Zdobądź Dyplom PiP”, „program prewencyjny dot. „dostosowania do minimalnych wymagań maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych” oraz „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”**.
- popularyzację wśród pracodawców, partnerów społecznych wiedzy o przepisach z zakresu prawa pracy i zagrożeniach we współczesnym środowisku pracy, np. poprzez szkolenia w związku z **Kampanią Prewencyjną „Poznaj swoje prawa w pracy” oraz Kampanią Prewencyjną „Czas pracy a wypadki drogowe”**.
- przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne – program informacyjno-edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu nauczania tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez realizację programu edukacyjnego **„Kultura bezpieczeństwa”**; uczestnictwo w naradach, spotkaniach i konferencjach poświęconych zagadnieniom ochrony pracy, organizowanych przez instytucje zewnętrzne i jednostki PIP, np. **Konferencja pod hasłem „Moja bezpieczna firma 2012” zorganizowana przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk przy wsparciu Centralnego Instytutu Pracy – Państwowego Instytutu badawczego**.
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – np. podczas **Pomorskiego Dnia Małej Przedsiębiorczości**, czy też podczas **Targów Pracy i Przedsiębiorczości w Gdańsku, Targów Pracy dla osób Niepełnosprawnych oraz Targów Rolnych** itp.;
- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, w formie artykułów i publikacji książkowych na stronach internetowych OIP i GIP,
- działalność szkoleniowa skierowana do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci. Najważniejsze z nich to konkursy:

- **„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy i Okręgowe Inspektoraty Pracy, promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach.
- **„Dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle”** – organizowany przez PIP, wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę i najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach rzemieślniczych,
- **„Buduj bezpiecznie”** – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy.
- **„Lodołamacze”** – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.
- **„Zagrożenia wypadkami w indywidualnym gospodarstwie rolnym”** – organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Pomorskim Kuratorium Oświaty, KRUS i Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (PODR), upowszechniający wśród dzieci i młodzieży szkół wiejskich działania profilaktyczne dotyczące zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych występujących w gospodarstwach rolnych.
- **„Bezpieczne gospodarstwo rolne”** – dla indywidualnych gospodarstw rolnych organizowany wspólnie z KRUS oraz dla gospodarstw wielkotowarowych organizowany wspólnie z Agencją Nieruchomości Rolnych, Oddział Terenowy w Gdańsku (ANR), których celem jest promocja zasad bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz życia w gospodarstwach rolnych.

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie, aktywnie uczestniczy jako organizator lub jako uczestnik (z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia) w imprezach wystawienniczych, takich jak:

- Pomorski Dzień Małej Przedsiębiorczości,
 - Targi rolne w Starym Polu i Lubaniu,
 - Targi Pracy w Gdańsku, Gdyni, Wejherowie, Pucku, Malborku i Bytowie,
 - Ogólnopolskie Dni Kariery w Gdańsku i Gdyni,
- organizowanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki, PODR, Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni, Ochotnicze Hufce Pracy itd.

Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było zawsze zasięgnąć porady prawnej lub technicznej oraz uzyskać publikacje wydane przez PIP. Szacujemy, że w czasie targów co najmniej kilkaset osób uzyskało porady z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.

2. Porady prawne i techniczne

W 2012 roku w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem 100.804 porad, w tym 1227 na piśmie. W porównaniu do roku 2011, odnotowano spadek ogólnej liczby udzielonych porad o ok. 13 %. Niewątpliwie, tendencja ta wynika z wzrostu świadomości prawnej społeczeństwa, do czego znacznie przyczyniają się kampanie społecznej i akcje promocyjno - prewencyjne PIP oraz liczne szkolenia prowadzone przez pracowników OIP Gdańsk.

Na liczbę 100.804 udzielonych porad składa się:

- 82.508 porad prawnych, w tym 6034 porad dotyczących legalności zatrudnienia,
- 18.296 porad technicznych.

Porady prawne są udzielane zarówno osobom zgłaszającym się osobiście do siedziby OIP w Gdańsku i Oddziałów oraz telefonicznie i pisemnie (zarówno za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz tradycyjnej). Od 1 lipca 2012 r. zaczęła funkcjonować Infolinia, która obejmuje swoim zasięgiem całe województwo pomorskie. Funkcjonowanie Infolinii spowodowało znaczne ułatwienie dostępu do porad telefonicznych. Porady prawne cieszą się dużym zainteresowaniem, na które wpływa również pogarszająca się sytuacją panującą na rynku pracy. Okres sprawozdawczy charakteryzowała duża liczba ogłoszonych upadłości w regionie, w tym przez przedsiębiorców o zasięgu ogólnopolskim.

Najwięcej porad w okresie sprawozdawczym dotyczyło stosunku pracy, w drugiej kolejności wynagrodzeń - co wynikało w dużej mierze z obecnej trudnej sytuacji na rynku pracy. Często pojawiały się też pytania o urlopy, czas pracy i uprawnienia związane z rodzicielstwem.

Dzięki łatwemu dostępowi oraz bezpłatności, porady prawne udzielane przez Państwową Inspekcję Pracy cieszą się dużym zainteresowaniem. Udzielane porady często zapobiegają konfliktom z prawem, umożliwiają zainteresowanym zapoznawanie się z przepisami prawa pracy oraz ich interpretacją, w tym bieżącą aktualizację informacji z tego zakresu.

3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2012 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 organizowano w ramach kilku różnych programów prewencyjnych.

Program prewencyjno-promocyjny „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”, będący jednym z działań podejmowanych przez PIP zakładających ograniczenie wypadków przy pracy. Celem programu było zapobieganie wypadkom w budownictwie, w szczególności wypadkom w grupie pracowników o krótkim stażu pracy w danym przedsiębiorstwie.

W ramach programu prewencyjno-promocyjnego w budownictwie, w 2012 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 2 szkolenia dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w których łącznie uczestniczyły 74 osoby. Tematyka spotkania dotyczyła przede wszystkim oceny ryzyka zawodowego. W trakcie spotkania przedstawiono również informacje dotyczące prawidłowego przygotowania pracowników do pracy, stosowania właściwych środków ochrony oraz skutecznego nadzoru.

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,
- Udział przedstawicieli OIP w programach telewizyjnych i audycjach radiowych poświęconych bezpieczeństwu pracy. Również podczas trwania kampanii „Poznaj swoje prawa w pracy” w lokalnych mediach ukazywały się artykuły, mówiące o celach kampanii.

OIP w Gdańsku, organizował również konkursy dla pracodawców promujących bezpieczną pracę:

„Buduj bezpiecznie” – Konkurs zorganizowany przez PIP, promujący pracodawców – wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy na prowadzonym placu budowy. W 2012 r. laureatami zostali:

I miejsce (ex aequo)

Polimex-Mostostal S.A- budowa "Europejskie Centrum Solidarności" w Gdańsku
 Obrascón Huarte Lain Oddział w Polsce - budowa Trasy Słowackiego, zadanie IV - węzeł Marynarki Polskiej - węzeł Ku Ujściu w Gdańsku

II miejsce

ERBUD S.A. – budowa Zespołu Zabudowy Wielorodzinnej „ALFA PARK” w Gdańsku

„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XIX edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 6 laureatów konkursu regionalnego:

KATEGORIA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH DO 50 PRACOWNIKÓW

I miejsce

Krokowskie Przedsiębiorstwo Komunalne Sp. z o.o. w Żarnowcu

II miejsce

Zakład Mechaniczny "KRYSTIAN" Krystian Wycinka w Gniewie

KATEGORIA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OD 51 DO 250 PRACOWNIKÓW

I miejsce

HYDRO-NAVAL Adkonis, Michałek, Sobków Spółka Jawna w Słupsku

II miejsce

Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowe AUTO-MOBIL Sp. z o.o. w Wejherowie

III miejsce

STUDIO55 Sp. z o.o. w miejscowości Głędowo

*KATEGORIA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH **POWYŻEJ 250** PRACOWNIKÓW*

I miejsce

DCT Gdańsk S.A. w Gdańsku

Regionalne podsumowanie konkursu odbyło się 29 listopada 2012 roku w Muzeum Historycznym Miasta Gdańska w Dworze Artusa i zgromadziło wielu znamienitych gości, w tym, Członka Rady Ochrony Pracy Marka Nościszka, Tadeusza Adamejtisa dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, przewodniczących regionalnych central związkowych oraz organizacji pracodawców, a także dziennikarzy mediów regionalnych.

Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

Program kierowany do małych i średnich przedsiębiorców (pracodawców zatrudniających do 20 pracowników). Uczestnictwo w programie daje możliwość:

- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp,
- uzyskania praktycznej porady od inspektora pracy,
- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego).

W 2012 roku 53 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branże: motoryzacyjną, usługi, handel, gastronomię, budowlaną itd.

Kampania informacyjno-promocyjna „Ochrona pracy w rolnictwie indywidualnym”

Od lat inspektorzy pracy OIP Gdańsk prowadzą intensywne działania na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym. Cel ten realizujemy poprzez:

- wizytacje w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W 2012 r. pomorscy inspektorzy pracy wizytowali 183 gospodarstwa rolników indywidualnych,
- szkolenia i prelekcje. W 2012 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 8 różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyły 594 osoby, z tego 249 w ramach nieobozowej akcji letniej ZHP. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w 7 miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do 160 rolników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował 6 konkursów, do których przystąpiło 340 uczniów.
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2012”, konkursy fantowe organizowane na stoisku OIP Gdańsk podczas targów rolnych i dożynek.
- udział w targach rolnych i dożynkach, XIX Żuławskie Tragi Rolne w Starym Polu, XXI Pomorskie Targi Rolno-Przemysłowe w Lubaniu, XV Kaszubska Jesień Rolnicza w Lubaniu.

Działania realizowane w rolnictwie indywidualnym w roku 2012 przyczyniają się do poprawy świadomości, a w konsekwencji do poprawy bezpieczeństwa w rolnictwie, świadczy o tym z roku na rok powiększająca się liczba osób zainteresowanych, a także rosnąca liczba konkursów, imprez, spotkań oraz szkoleń.

Program Edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” realizowany jest nieprzerwalnie od 2006 r. Skierowany jest do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Ważnym elementem programu była możliwość skorzystania podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy.

W VI edycji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” wzięły udział 23 szkoły, kontynuowały przedsięwzięcie 18 szkół z województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2011/2012 wzięło w nim udział 51 nauczycieli, w tym 41 kontynuowało zajęcia z lat poprzednich. W ramach programu odbyło się 520 jednostek lekcyjnych. Podobnie jak w 2011 roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

Wzorem lat ubiegłych, Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował „Dni otwarte”, których najważniejszym punktem było spotkanie pracowników OIP Gdańsk z młodzieżą, na których omówiono wybrane, budzące największe zainteresowanie wśród młodzieży, zagadnienia prawa pracy. Przy organizacji tego przedsięwzięcia Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował z Wojewódzkim Urzędem Pracy, Komendą Ochotniczego Hufca Pracy w Gdańsku, które zorganizowały swoje stoiska wystawiennicze oraz ratowników medycznych z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Starogardzie Gdańskim, którzy przeprowadzili pokaz technik udzielania pierwszej pomocy ofiarom wypadków.

Wielu nauczycieli zgłaszających chęć realizacji programu, podkreśla potrzebę poszerzania i usystematyzowania wiadomości z zakresu prawa pracy wśród uczniów, gdyż zagadnienia te stanowią jeden z elementów egzaminu zawodowego, a także przyczyniają się do bardziej świadomego wejścia na rynek pracy.

Szkolenia z dziedziny zarządzania bezpieczeństwem pracy

W dniu 17 maja 2012 roku odbyło się szkolenie dla pracodawców, u których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy. Było ono jednym z elementów programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” realizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Celem szkolenia było udzielenie merytorycznego wsparcia pracodawcom zaangażowanym w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy. W spotkaniu uczestniczyły 63 osoby.

W ramach programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” w dniu 10 października 2012 roku w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyły się również warsztaty dla pracodawców uczestniczących w programie. Przedstawiono zagadnienia dotyczące systemów zarządzania bezpieczeństwem w zakładach pracy oraz sposoby ich wdrażania. W warsztatach uczestniczyło 40 osób.

Kampania „Poznaj swoje prawa w pracy”.

W ramach powyższej kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 3 szkolenia dla uczniów i studentów pomorskich szkół i uczelni.

Szkolenia odbyły się w październiku oraz grudniu 2012 roku. Wzięło w nim udział 44 uczniów i 143 studentów.

Tematyka szkoleń dotyczyła głównie praw i obowiązków w pracy, zasad zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, pracy tymczasowej i sezonowej przyszłych pracowników. Zostali oni zapoznani z różnicami pomiędzy umowami cywilno-prawnymi a umową o pracę

oraz zagadnieniami związanymi z czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę a także wymiarem urlopu.

4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych

W 2012 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 37 szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 1820 słuchaczy. Dla działaczy związkowych przeprowadzono 15 szkoleń, w których wzięło udział łącznie 539 słuchaczy, w tym w 9 szkoleniach uczestniczyło 376 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Okręg Pomorski Związku Zawodowego „Budowlani”, ZNP Oddział Gdańsku. Dla organizacji pracodawców w roku 2012 zorganizowano 1 szkolenie, w którym wzięło udział 60 słuchaczy.

Organizacjami (poza ww.), które stale współpracują z OIP w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechniania prawa pracy są m.in. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, Okręgowa Izba Pielęgniarek, Ochotnicze Hufce Pracy, Uniwersyteckie Centrum Kliniczne oraz Rejonowy Zarząd Infrastruktury, dla których przeprowadzono 11 szkoleń, w których uczestniczyło 913 osób. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2012 dla powyższych organizacji przeprowadzono 10 szkoleń, w których wzięło udział 308 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy, Straż Graniczna.

5. Kontrole z inicjatywy związków zawodowych

W okresie od 01.01.2012 r. do 31.12.2012 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 40 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. Zaznaczyć należy, że 26 skarg (tj. 65 %) złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. W związku z skargami rozpatrzonymi z inicjatywy związków zawodowych, inspektorzy pracy dokonali w 2012 r. dokonali oceny funkcjonowania 41 podmiotów, gdzie pracę wykonywało 15 818 osób. Łącznie przeprowadzono 48 kontroli. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy: skierowali 2 wnioski o ukaranie do Sądów Karnych zawierających łącznie 3 wykroczenia, nałożyli 2 mandaty karne, zawierające 2 wykroczenia, na łączną kwotę 2 250 zł.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2011 uległa zmniejszeniu aż o 49 skarg. Przyczyny tego stanu rzeczy można upatrywać z jednej strony w malejącej ilości zakładów, w których działają zakładowe organizacje związkowe. Z drugiej zaś, zakładowe organizacje związkowe w większości przypadków działają w dużych zakładach pracy, które są objęte bieżącym monitoringiem przez inspektorów pracy w toku kontroli przeprowadzanych w ramach realizacji innych tematów PIP, jak i kontroli skargowych. W związku z powyższym w porównaniu z rokiem

2011 znacznie zmalała również liczba skarg dotyczących wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. W roku 2011 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 42, natomiast w roku 2012 odnotowano ich 13. Znacznie spadła ilość skarg dotycząca czasu pracy (z 34 w roku 2011 do 8 w roku 2012), jak również dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (z 22 w roku 2011 do 10 w roku 2012). Przyczyny takiego stanu rzeczy należy upatrywać w malejącej ilości zakładów pracy, w których zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w roku 2012 był tworzony, lub w których w związku z trudną sytuacją ekonomiczną jego tworzenie nie zostało zawieszane. Cieszyć może znaczny spadek ilości skarg dotyczących warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacje energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. W roku 2011 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 35, natomiast w roku 2012 odnotowano ich 8. Spadku ilości skarg w tym zakresie można upatrywać m.in. w sprawniejszym działaniu Społecznej Inspekcji Pracy działającej w kontrolowanych zakładach, dla której w roku 2012 OIP w Gdańsku organizował cykliczne szkolenia, mające na celu podniesienie wiedzy i skuteczności działania Społecznych Inspektorów Pracy.

6. Spory zbiorowe pracy

W 2012 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano 28 sporów zbiorowych. Żaden pracodawca nie był objęty więcej niż jednym sporem zbiorowym.

Ww. spory zbiorowe zawierały 47 żądań, które dotyczyły:

- warunków płacy – 35,
- warunków pracy – 2,
- świadczeń socjalnych – 8,
- innych spraw nie objętych definicją sporu zbiorowego – 2 (żądanie odstąpienia od procesu połączenia dwóch spółek, zaprzestania procesu restrukturyzacji).

W 2 przypadkach zgłoszenia sporu zbiorowego do OIP w Gdańsku podmioty zgłaszające ograniczyły się wyłącznie do poinformowania o wszczęciu sporu zbiorowego, nie wskazując ani rodzaju ani liczby żądań.

W stosunku do 7 zgłoszonych sporów zbiorowych poinformowano o zakończeniu sporu, w tym w 1 przypadku zakończono spór częściowo. W zawarciu 3 porozumień kończących spór zbiorowy uczestniczyli mediatorzy z listy MPSS.

Przedmiotem żądań wysuwanych przez organizacje związkowe były przede wszystkim sprawy płacowe, w nieznacznym stopniu zgłaszane były postulaty dotyczące warunków pracy oraz świadczeń socjalnych, natomiast w zakresie praw i wolności związkowych nie wysuwano żadnych żądań.

W jednym przypadku wśród żądań objętych sporem, zamieszczono postulat dotyczący zmniejszenia zatrudnienia w administracji zakładu pracy oraz zmniejszenia liczby osób zarządzających zakładem pracy i przeznaczenia uzyskanych w ten sposób kwot na podwyższenie wynagrodzeń pozostałych pracowników.

Z danych będących w posiadaniu OIP w Gdańsku wynika, iż w roku 2012 r. podpisaniem porozumienia zakończyło się mniej niż 1/3 zgłoszonych sporów zbiorowych. W jednym przypadku odstąpiono od 1 żądania, a dalsze rokowania toczyły się przy udziale mediatora.

Analiza nadesłanych do OIP w Gdańsku porozumień kończących spór zbiorowy wskazuje, że treść zawartych porozumień daleko odbiega od przedstawianych początkowo żądań.

7. Społeczna Inspekcja Pracy

W roku 2012 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 70 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców działa ogółem 116 Społecznych Inspektorów Pracy, w tym 79 zakładowych SIP oraz 37 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy 44 należało do NSZZ „Solidarność”, 12 do OPZZ, 15 do innych związków zawodowych, 8 Społecznych Inspektorów Pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 27 przypadkach (na 70 – 38,6%) nie opracowano planu pracy zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Opracowane plany pracy Społecznych Inspektorów Pracy w 32 przypadkach (na 70 – 45,7%) nie zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe.

W 2 przypadkach (na 70 – 2,9 %) pracodawca nie założył zakładowej księgi uwag i zaleceń Społecznego Inspektora Pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców wnioski w wystąpieniach mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Ogółem społeczni inspektorzy pracy wydali 89 zaleceń (wykonanych 89 – 100%) oraz 90 uwag (wykonanych 90 – 100%). Należy zwrócić uwagę na 100% ilość zaleceń i uwag Społecznych Inspektorów Pracy zrealizowanych przez pracodawców. Dane liczbowe nie odzwierciedlają 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 82 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że inspektorzy pracy w charakterze wykładowców brali udział w szkoleniach dla SIP organizowanych m.in. przez Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Radę Województwa Pomorskiego OPZZ oraz Zarząd Wojewódzki Związku Zawodowego „Budowlani”.

Na uwagę zasługuje również stała współpraca pomiędzy działem porad prawnych OIP w Gdańsku a partnerami społecznymi, w tym Społecznymi Inspektorami Pracy. W większości przypadków zapytania prawne 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

Na dzień 31 grudnia 2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było 440 obowiązujących i stosowanych układów zbiorowych pracy.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, struktura rodzajowa wniosków związanych z rejestracją zuzp nie uległa zmianie; największy odsetek stanowiły wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych oraz wnioski o wpis informacji. Liczba wpływających w 2012r. wniosków o rejestrację utrzymała się na poziomie roku 2011. W przypadku wniosków dotyczących zarejestrowania układów zbiorowych pracy tylko w 1 wypadku wniosek dotyczył nowego pracodawcy, którzy dotychczas nie był objęty zuzp. Po raz pierwszy od dłuższego czasu, w roku 2012 wpłynął wniosek o zarejestrowanie porozumienia o stosowaniu zuzp.

Liczba porozumień o zawieszeniu stosowania postanowień układu zbiorowego pracy w porównaniu do roku 2011 uległa znacznemu zmniejszeniu, a wszystkie wnioski dotyczyły wyłącznie częściowego zawieszenia układu.

W zakresie przedmiotowym wnioski w znacznej mierze związane były z zawieszaniem postanowień funduszu świadczeń socjalnych. Oceniając funkcjonowanie zakładowych układów zbiorowych pracy należy stwierdzić, że utrzymuje się stała tendencja zawierania układów zawierających przede wszystkim postanowienia dotyczące szeroko rozumianego wynagrodzenia oraz w mniejszym stopniu materii zastrzeżonych dla regulaminów pracy. Daje się zauważyć, iż coraz częściej strony zuzp powodowane chęcią unikania procesu rejestracji, zamieszczają w treści delegacje upoważniające do zawierania poza układem, dodatkowych porozumień płacowych.

Porównując kształt obecnie zawieranych zakładowych układów zbiorowych pracy, należy zauważyć, iż nie są to źródła prawa regulujące zagadnienia związane z wynagrodzeniem w sposób szczególnie skomplikowany. Rysuje się widoczna tendencja odchodzenia od klasycznych taryfikatorów kwalifikacyjnych i związanych z nimi tabel wynagrodzenia. Proces ten dotyczy szczególnie pracodawców z udziałem kapitału zagranicznego i ma na celu ustalenie bądź budowanie tabel wynagrodzeniowych nie ograniczających swobody pracodawcy przy ustalaniu indywidualnego wynagrodzenia pracownika. W najbardziej skrajnych przypadkach w układzie zakładowym zawiera się tylko ogólnikowe stwierdzenia dotyczące świadczeń należnych pracownikowi, bez wskazania konkretnych reguł ich przyznawania, co w oczywisty sposób narusza przepisy stanowiące, że na podstawie układu musi być możliwe ustalenie indywidualnego wynagrodzenia pracownika. W 2012 roku w mniejszym stopniu zmieniane były tabele wynagrodzeń, wyraźnie zarysowała się również tendencja odchodzenia od wypłaty świadczeń dodatkowych poprzez włączanie ich do wynagrodzeń zasadniczych.

W zakresie świadczeń premiovych zdecydowanie widać odejście od premii regulaminowych na rzecz świadczeń uznaniowych. Dodatkowo, strony znacznie częściej uzależniają utworzenie funduszy premiovych od osiągnięcia konkretnie ustalonego wskaźnika.

Widoczne jest także wprowadzenie ograniczeń w wypłacie dodatkowych świadczeń poprzez wprowadzanie zasady naliczania wyłącznie stażu zakładowego, lub też uzależnienie wypłaty świadczenia od przepracowania określonego czasu u danego pracodawcy (np. nagroda jubileuszowa uwzględniająca wszystkie okresy zatrudnienia wypłacana jest dopiero po przepracowaniu 5 lat u pracodawcy, wypłacającego nagrody).

Od kilku lat zauważalnym procesem jest zwiększanie odpisów i przekazywanie dodatkowych środków na rzecz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Z jednej zatem strony, zawieszają się postanowienia układów w części dotyczącej regulaminów zfs, a z drugiej, w przypadku utworzenia funduszu socjalnego, podlega on zasileniu dodatkowymi odpisami.

Utrzymuje się tendencja zmniejszania się liczby organizacji związkowych, jak również wzrost liczby zakładowych organizacji związkowych nie mających zdolności układowej, co ma szczególne znaczenie dla prawidłowego ustalenia strony związkowej przy zmianie zakładowego układu zbiorowego pracy, przy czym związki zawodowe przeciwdziałają tej sytuacji tworząc organizacje międzyzakładowe.

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

Wszystkie decyzje wydane w 2012 r. związane były z wykonywaniem przez dzieci pracy statystów, aktorów i tancerzy w przedstawieniach teatralnych i wydawane były na czas określony. Wpłynęło ogółem 58 wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie zajęć zarobkowych przez dzieci. Autorami wniosków były 2 instytucje artystyczne (teatry).

Wydano ogółem 58 pozytywnych decyzji.

10. Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy

Sekcja Badań Środowiska Pracy jest komórką organizacyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni. Częścią organizacyjną Sekcji jest laboratorium.

Laboratorium jest wyposażone w sprzęt pomiarowy i aparaturę badawczą, której jakość spełnia wymagania obowiązujących norm i w ilości wystarczającej do terminowej realizacji zleczanych przez Inspektorów Pracy zadań.

W Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2012 r. zatrudnionych było 4 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, ,
- d) stężeń pyłów i pobierania próbek powietrza do oznaczeń zapylenia,
- e) pobierania próbek powietrza do oznaczeń substancji szkodliwych,
- f) oznaczania metali w próbkach pyłów,
- g) warunków klimatycznych,
- h) 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 w okresie sprawozdawczym należało:

1. wykonywanie pomiarów/badań w środowisku pracy zleczonych przez inspektorów pracy,
2. przygotowanie laboratorium do auditu w nadzorze.

Pomiary czynników szkodliwych

W 2012 r. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonało pomiary natężenia hałasu, oświetlenia elektrycznego, zapylenia, wydatku energetycznego, warunków klimatycznych i wentylacji. Szczegóły obrazuje poniższa tabela. Pomiary poziomu hałasu wykonano w 13 zakładach pracy.

Ogółem na 50 przebadanych stanowisk pracy w 23 przypadkach stwierdzono przekroczenia najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu na stanowiskach: spawacz, ślusarz, monter kadłuba. W przypadkach pomiarów oświetlenia na 347 przebadanych stanowisk pracy w 14 zakładach, stwierdzono 192 stanowiska niedoświetlone oraz na 19 stanowiskach występowała niedostateczna równomierność oświetlenia. Zestawiając pomiary zapylenia na 14 przebadanych stanowisk pracy przekroczenia najwyższego dopuszczalnego stężenia stwierdzono w 8 przypadkach, na stanowiskach: pakowacz, operator rozładunku wapna, lakiernik. Wydatek energetyczny badano w 5 zakładach. Przebadano 7 stanowisk, na 3 stanowiskach wystąpiło przekroczenie normatywu.

Tabela

Lp.	Czynnik szkodliwy	Ilość zakładów pracy	Ilość stanowisk pracy	Ilość pomiarów jednostkowych
1	2	3	4	5
1	Hałas	13	50	1335
2	Oświetlenie	14	347	2405
3	Pyły	6	14	32
4	Mikroklimat	1	2	85
5	Wydatek energetyczny	5	7	148
6	Warunki klimatyczne	45	188	2034
7	Wentylacja	1	2	6
RAZEM		60 <i>(liczba nie jest sumą liczb z kolumny 3)</i>	610	6045

Zestawienie ilości wykonanych pomiarów/badań zleczonych przez inne Okręgowe Inspektoraty Pracy przedstawia tabela 2

Tabela 2

Lp.	Okręgowy Inspektorat Pracy	Nazwa czynnika szkodliwego	Ilość zakładów pracy	Ilość stanowisk pracy	Ilość pomiarów jednostkowych
1	2	3	4	5	6
1	OIP Szczecin <i>(1 zakład)</i>	Wydatek energetyczny	1	2	96

Analiza wyników

Przekroczenia normatywów higienicznych (NDN) hałasu występowały głównie w zakładach zajmujących się obróbką drewna, przemysłem spożywczym i stoczniowym, i stanowiły łącznie ok. 46 % wszystkich przekroczeń hałasu.

Niedoświetlenie stanowisk pracy stwierdzono głównie na stanowiskach biurowych, w zakładach zajmujących się obróbką drewna i stanowiły łącznie ok. 55 % wszystkich niedoświetlonych stanowisk pracy.

Szkolenia

W 2012 r. pracownicy laboratorium brali udział w 4 szkoleniach zewnętrznych i sympozjach oraz w 7 szkoleniach wewnętrznych.

Udział w szkoleniach zewnętrznych jak i wewnętrznych związany był z rozszerzeniem uprawnień pracowników laboratorium do wykonywania pomiarów i badań oraz z wdrażaniem nowych metod pomiarowych/badawczych i dostosowaniem laboratorium do zmieniających się wymagań Polskiego Centrum Akredytacji zarówno w zakresie systemu zarządzania, jak i w zakresie działań technicznych laboratorium.

Akredytacja

Zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005 laboratorium ma obowiązek doskonalić system zarządzania i oceniać skuteczność systemu zarządzania. Podejmowane działania, tj. np. szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, dostosowywanie dokumentów systemu zarządzania do stanu faktycznego, przeprowadzenie auditów wewnętrznych, opracowywanie nowych dokumentów wynikających ze zmieniających się wymagań jednostki akredytującej, wdrażanie nowych metod badawczych i ich oceny (walidacji), udział w badaniach międzylaboratoryjnych, miał na celu doskonalenie systemu zarządzania. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2012 r. uzyskało akredytację Nr AB 1182 przyznaną przez Polskie Centrum Akredytacji, w zakresie badań środowiska pracy.

IX. WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP

W 2012 roku współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami Rady Ochrony Pracy z terenu województwa pomorskiego polegała na wymianie informacji o działalności Okręgowego Inspektoratu pracy w Gdańsku, o stwierdzonych nieprawidłowościach w czasie kontroli, przeprowadzonych na wniosek parlamentarzystów i zagrożeniach występujących w zakładach pracy.

W 2012 roku Poseł do Parlamentu Europejskiego Pan Tadeusz Cymański oraz Poseł na Sejm Pan Jerzy Borowczak interweniowali do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym warunków pracy. Posłowie zostali poinformowani o wynikach działań inspektorów pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracował również z Posłem na Sejm RP Januszem Śniadek, Senatorem RP Kazimierzem Klejną, którzy byli obecni na szeregu spotkaniach związanych z działalnością prewencyjno-promocyjną Okręgu i innych.

- w dniu 11 czerwca 2012 r. z ramienia kierownictwa OIP Izabela Struczyńska starszy inspektor pracy wzięła udział w posiedzeniu Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Gdańsku. Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy uczestniczył w posiedzeniu na zaproszenie Senatora Kazimierza Klejny. Posiedzenie to zostało poświęcone między innymi sytuacji na rynku pracy, głównie legalności zatrudnienia w województwie pomorskim. Współpraca była realizowana także poprzez robocze kontakty Okręgowego Inspektora Pracy z Posłami na Sejm RP oraz udział parlamentarzystów w uroczystościach, spotkaniach z udziałem przedstawicieli OIP Gdańsk. Jako przykład można podać:

- W dniu 23 marca 2012 r. Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku i Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru w Gdańsku uczestniczyli w spotkaniu z członkami Prezydium Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ "Solidarność", w tym z Krzysztofem Dośłą Przewodniczącym Zarządu Regionu. W spotkaniu uczestniczył również Janusz Śniadek Poseł na Sejm RP.

Podczas spotkania Okręgowy Inspektor Pracy przekazał Panu Krzysztofowi Dośłą Przewodniczącemu Zarządu Regionu sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2011 rok. Ponadto omówiono kierunki wzajemnej współpracy w 2012 roku. Tematyka spotkania dotyczyła także m.in. zjawiska zawierania w zakładach pracy umów "śmieciowych" oraz występowania zjawiska mobbingu w pracy.

- 12 maja 2012 r. w Szymbarku odbyła się Majówka Pomorskich Przedsiębiorców. Organizatorami imprezy byli "Pracodawcy Pomorza" oraz Centrum Edukacji i Promocji Regionu, Lokalna Organizacja Turystyczna "Szczyt Wieżyca". Wśród gości byli m.in.: Mieczysław Struk Marszałek Województwa Pomorskiego, Kazimierz Plocke Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi. W spotkaniu uczestniczył także Okręgowy Inspektor Pracy. Spotkanie było forum do wymiany doświadczeń pomiędzy jego uczestnikami.

Ponadto należy zaznaczyć, że Okręgowy Inspektor Pracy i jego Zastępcy utrzymywali robocze kontakty z przedstawicielem Rady Ochrony Pracy Panem Markiem Nościszem. Współpraca realizowana była poprzez spotkania oraz udział Kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w konferencjach i szkoleniach, organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, w których uczestniczył także Pan Marek Nościsz.

2. Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego

Współpraca z organami administracji rządowej

Ważną rolę w utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjno - szkoleniowe. W zakresie działalności kontrolno-nadzorczej OIP Gdańsk współpraca wiązała się z przeprowadzeniem kontroli na wniosek Wojewody lub podległych mu jednostek, a także poinformowaniem przez inspektorów pracy o wynikach kontroli prowadzonych samodzielnie. Realizowana była również współpraca Okręgowego Inspektora Pracy z Wojewodą Pomorskim przy realizacji tematu w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Wojewodzie Pomorskiemu roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2011 roku.

Ponadto w dniu 8 lutego 2012 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański i Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy Zbigniew Długokęcki uczestniczyli w spotkaniu z Wojewodą Pomorskim Panem Ryszardem Stachurskim. Spotkanie miało charakter informacyjny, przekazano Panu Wojewodzie ogólne informacje o funkcjonowaniu PIP i podstawowych zagrożeniach dla pracujących na naszym terenie.

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”.

Współpraca z organami samorządu terytorialnego

Od wielu lat prowadzona jest także bliska współpraca z samorządem terytorialnym związana z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2011 roku.

Przedstawiciel Urzędu Marszałkowskiego wziął również udział w uroczystości podsumowania programów prewencyjnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2012 roku, która odbyła się w Dworze Artusa.

W roku sprawozdawczym 2012 Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził ścisłą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku. Efektem tej współpracy były spotkania kierownictwa obu urzędów. W czasie spotkań omówiono dotychczasową współpracę między OIP a WUP oraz wytyczono nowe kierunki dalszej współpracy. Ponadto Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy przekazał Dyrektorowi WUP sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz analizę porównawczą wyników kontroli agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego.

Wspomnieć należy o udziale już po raz czwarty przedstawicieli OIP Gdańsk. w „Pomorskim Dniu Małej Przedsiębiorczości”. W wydarzeniu udział wzięły zaproszone urzędy i instytucje, w tym między innymi: Urząd Pracy, Urząd Miejski, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Powiatowa Stacja Sanitarno – Epidemiologiczna, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego, Stowarzyszenie Innowacji Gospodarczych i Przedsiębiorczości, Pomorska Izba Przemysłowo – Handlowa.

Na zaproszenie Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku uczestniczył w Międzynarodowych Targach Pracy. Dużym zainteresowaniem cieszyły się porady prawne. Problematyka najczęściej zadawanych pytań dotyczyła: rozwiązywania stosunku pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych, zasad zwolnień indywidualnych oraz grupowych, równego traktowania w zatrudnieniu oraz uprawnień związanych z rodzicielstwem (także urlopem „ojcowskim”).

Na stoiskach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dostępne były bezpłatne materiały promocyjno – informacyjne Kampanii Poznaj swoje prawa w pracy takie jak: „Prawo pracy pierwsze kroki”, „Moja pierwsza praca”, „Czas pracy”, „Wynagrodzenie za pracę”, „Rodzice w pracy”, „Stop dyskryminacji” oraz „Prawo pracy – informator dla pracodawców”, które cieszyły się dużym zainteresowaniem wśród osób uczestniczących w targach.

W ramach Międzynarodowych Metropolitalnych Targów Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości odbyła się konferencja „Edukacja, przedsiębiorczość, praca”, w której uczestniczyli między innymi Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku oraz Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku.

Współpraca z organami samorządu zawodowego

Ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku współpraca ta prowadzona była w szczególności w kierunku upowszechniania w środowisku samorządów zawodowych problematyki ochrony pracy (propagowanie idei konkursów organizowanych przez PIP, dystrybucja wydawnictw, udział przedstawicieli organizacji pracodawców w spotkaniach informacyjno- szkoleniowych, posiedzeniach, itp.) :

- w październiku 2012 r. Natalia Grunwald referent prawny, pracownik Sekcji Prawnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadziła dla przedstawicieli Związku Zawodowego Prokuratorów oraz Pracowników Prokuratury wykład pt. „Mobbing w aspekcie prawnym oraz zasada równego traktowania w zatrudnieniu”.

Na uwagę zasługuje współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służb BHP. Efektem tej współpracy był udział OIP Gdańsk w wielu szkoleniach i seminariach organizowanych przez OSPSBHP.

Ponadto inspektorzy pracy wielokrotnie jako prelegenci uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk dla Społecznych Inspektorów Pracy.

Ponadto OIP Gdańsk prowadził współpracę również z Okręgową Izbą Pielęgniarek oraz z Uniwersyteckim Centrum Klinicznym, a także Rejonowym Zarządem Infrastruktury. Inspektorzy Pracy przeprowadzają w ramach współpracy szkolenia.

Na uwagę zasługuje także bardzo dobra współpraca z Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa.

3. Organa nadzoru i kontroli

Policja

Inspektorzy pracy z OIP Gdańsk systematycznie współpracowali z właściwym Komendantami Rejonowymi Policji. W 2012 roku inspektorzy przeprowadzili 11 kontroli wspólnie oraz 16 na wniosek policji, a 34 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.

Prokuratura

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2012r. odbywała się na mocy Porozumienia pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuraturą w 2003r.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 201 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 94 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia 129 przestępstw. Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą miała miejsce w związku z 83 kontrolami, w 79 przypadkach inspektorzy pracy informowali prokuraturę o wynikach kontroli, a w 4 wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. Do wymiany informacji dochodziło szczególnie w związku z kontrolami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy wielokrotnie brali również udział w postępowaniu przygotowawczym w charakterze świadków, podobnie w postępowaniu wywołanym doniesieniem dokonany przez inspektora pracy podejrzenia o popełnieniu przestępstwa. W postępowaniu prowadzonym przez Prokuraturę i policję inspektorzy pracy występowali w charakterze świadków.

Główny Urząd Nadzoru Budowlanego

W roku 2012 inspektorzy pracy 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 14 wypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach kontroli nadzór budowlany.

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 2012 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 poddozorowych.

W 2012r. w 19 przypadkach przekazano do UDT informacje o wynikach kontroli inspektorów pracy. Pisma dotyczyły głównie zagadnień użytkowania przez pracodawców urządzeń technicznych bez decyzji o dopuszczeniu ich do eksploatacji.

Ponadto w dniu 22 lutego 2012r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański i Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy Zbigniew Długokęcki uczestniczyli w roboczym spotkaniu z Dyrektorem Urzędu Dozoru Technicznego Oddziału w Gdańsku Witoldem Dąbrowskim. Dyrektorowi W.Dąbrowskiemu towarzyszyli kierownicy działów Oddziału UDT w Gdańsku. Podczas spotkania wytyczono kierunki wzajemnej współpracy w 2012 roku, zaplanowano wspólne szkolenie dla inspektorów pracy OIP w Gdańsku na temat aktualnie obowiązujących przepisów dotyczących urządzeń technicznych podlegających pod dozór techniczny. Szkolenie to odbyło się w dniu 29.02.2012 r.

Pomorski Wojewódzki Inspektor Sanitarny

W roku 2012 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.

W 2012 roku w 9 przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu

Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS, a także bieżących kontaktach, m.in. :

- W dniu 27 marca 2012 r. Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy i Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru spotkali się z lek. med. Dariuszem Cichym Pomorskim Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym. Podczas spotkania Okręgowy Inspektor Pracy przekazał Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2011 rok. Ponadto omówiono zasady wzajemnej współpracy w 2012 roku.
- We wrześniu 2012 r. Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy oraz Piotr Prokopowicz Nadinspektor Pracy spotkali się z Dariuszem Cichym Pomorskim Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym i Anną Obuchowską Zastępcą Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego. Podczas spotkania omówiono tematykę opiniowanych odstępstw dotyczących zastosowania oświetlenia wyłącznie sztucznego i usytuowania pomieszczeń pracy poniżej powierzchni otaczającego terenu. Omówiono ponadto możliwe kierunki wzajemnej współpracy w 2013 roku.

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 2012 roku 9 razy powiadamiali ten organ o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań oraz przeprowadzili 1 wspólną kontrolę..

Ponadto, w ramach Porozumienia Okręgowy Inspektor Pracy w 2012 roku przekazał Pomorskiemu Komendantowi Wojewódzkiemu Państwowej Straży Pożarnej w Gdańsku sprawozdanie z działalności Okręgu.

Straż Graniczna

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku ze Strażą Graniczną było porozumienie z dnia 18.04.2008r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Straży Granicznej. W 2012 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami straży granicznej 8 kontroli, na wniosek straży przeprowadzono 2, a w 9 przypadkach poinformowano o wynikach kontroli, m.in. :

- Inspektorzy Pracy przeprowadzili kontrolę wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej w Ustce, którzy kontrolowali legalność pobytu cudzoziemców wykonujących pracę na budowie w Słupsku. Kontrola inspektorów pracy przeprowadzona była w zakresie legalności zatrudnienia, wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach budowlanych.

Inspekcja Ochrony Środowiska

W 2012 roku w 1 przypadku inspektorzy pracy przekazali do IOŚ informacje o stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeniach dla środowiska naturalnego. Współpraca odbywa się na bazie porozumienia o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Ochrony Środowiska zawartego w 2003 roku .

W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2012r. przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska sprawozdanie z działalności Okręgu w 2011 roku.

Inspekcja Transportu Drogowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Transportu Drogowego zawartego w 2002 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania kontrolne.

Współpraca polegała również m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i ITD, a także bieżących kontaktach. W 2012r. Inspekcja Transportu Drogowego nie wniosowała do Okręgowego Inspektoratu Pracy o przeprowadzenie kontroli, natomiast 7 przypadkach inspektorzy pracy informowali o wynikach kontroli.

W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2012r. przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Transportu Drogowego sprawozdanie z działalności Okręgu w 2011 roku.

Urząd Transportu Kolejowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Inspekcji Pracy oraz Urzędu Transportu kolejowego zawartego 30 września 2011 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania kontrolne, jak również prewencyjne:

- W dniu 11.07.2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie Zastępcy OIP Pana Zbigniewa Długokęckiego i starszego inspektora pracy Izabeli Struczyńskiej – koordynatora odpowiedzialnego za współdziałanie wyznaczonego w OIP Gdańsk z Dyrektorem Urzędu Transportu Kolejowego Oddziału w Gdańsku Panem Romanem Bernackim.

Na spotkaniu omówiono działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji i upowszechnianie wiedzy z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa kolejowego pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku i Urzędu Transportu Kolejowego, w tym współpracę przy opracowywaniu programów szkoleń i wymianę wykładowców. Strony zobowiązały się do wspierania inicjatyw dotyczących poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy przy eksploatacji i utrzymaniu linii oraz pojazdów kolejowych. Będą wymieniać doświadczenia w zakresie bezpieczeństwa ruchu kolejowego oraz informacje przy opiniowaniu postanowień aktów prawnych i norm dotyczących ustawowych zadań obu urzędów, a także inicjować zmiany przepisów w tej sferze. Ponadto ustalono priorytety na następny rok kalendarzowy i zasady przeprowadzania wspólnych kontroli. Na podstawie dokonanych ustaleń zaplanowano na 2012 r. wspólną kontrolę w zakresie czasu pracy maszynistów, która się odbyła.

4. Inne instytucje i organizacje

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

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 2012 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, w dwóch przypadkach pracodawcy odwołali się do sądu. Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał ścisłą współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej. Współpraca zaowocowała aktywnym udziałem pracowników Oddziału ZUS w Gdańsku w organizacji szkolenia dla pracodawców, którzy ukończyli program prewencyjny i uzyskali Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. Podczas szkolenia laureaci otrzymali również nagrody (w postaci zestawów zawierających środki ochrony indywidualnej) ufundowane przez ZUS. Należy nadmienić, iż współpraca odbywała się w ramach porozumienia zawartego w dniu 5 listopada 2010 r., w sprawie współdziałania organów PIP i ZUS, podpisanego przez Głównego Inspektora Pracy i Prezes ZUS.

- w dniu 15 marca 2012 roku Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku uczestniczył w roboczym spotkaniu z Renatą Ziółkowską Dyrektorem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Gdańsku. Podczas spotkania omówiono kierunki wzajemnej współpracy w 2012 roku. Ponadto Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy wręczył Renacie Ziółkowskiej sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2011 rok.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku ściśle współpracuje na co dzień z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników BHP/O Gdańsk reprezentowanym przez Panią Zofię Formellę i Panem Markiem Nościszem Prezesem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia a także członkiem Rady Ochrony Pracy.

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 dniu 16 lutego 2012 roku w siedzibie Rady Miasta Gdańska Henryk Batarowski Nadinspektor Pracy przeprowadził dwugodzinne (2 godziny lekcyjne) szkolenie dla członków Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP. Henryk Batarowski wygłosił wykład na temat "Prewencja wypadkowa", w którym poruszył między innymi najbardziej aktualne i wymagające zmian systemowych zagadnienia o charakterze społecznym oraz ekonomicznym, związane z problematyką wypadkową (wypadki przy pracy osób zatrudnianych w gospodarce narodowej) i ubezpieczeniami społecznymi w Polsce. W wykładzie uczestniczyło 101 członków OSPSBHP. Współpraca odbywa się w ramach Deklaracji współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy podpisana w dniu 28 września 2001 r.

Związki Zawodowe

- W ramach porozumień zawartych w dniu 26 lutego 2007 roku o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz :

- Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
 - Forum Związków Zawodowych
 - Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy 15 szkoleń, w których wzięło udział łącznie 539 słuchaczy. Inspektorzy Pracy przeprowadzali również na wniosek Związków Zawodowych 26 kontroli, w tym 3 wspólne, a 280 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach kontroli.
- Na uwagę zasługuje bardzo dobra współpraca Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” oraz Związku zawodowego „Budowlani”, który funkcjonuje w ramach struktur OPZZ.

- W dniu 23 marca 2012 roku Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku i Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru w Gdańsku uczestniczyli w spotkaniu z członkami Prezydium Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, w tym z Panem Krzysztofem Dośła Przewodniczącym Zarządu Regionu. W spotkaniu uczestniczył również Janusz Śniadek Poseł na Sejm RP.

Podczas spotkania Okręgowy Inspektor Pracy przekazał Krzysztofowi Dośła Przewodniczącemu Zarządu Regionu sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2011 rok. Ponadto omówiono kierunki wzajemnej współpracy w 2012 roku. Tematyka spotkania dotyczyła także m.in. zjawiska zawierania w zakładach pracy umów “śmieciowych” oraz występowania zjawiska mobbingu w pracy.

Związek Rzemiosła Polskiego

Na mocy porozumienia w sprawie współdziałania w zakresie ochrony pracy pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i Związkiem Rzemiosła Polskiego zawartego W 2008 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku od lat współpracuje z partnerami społecznymi w tym ze Słupską Izbą Przemysłowo-Handlową, Izbą Rzemiosł Różnych w Słupsku, Cechami w Słupsku, Lęborku, Człuchowie, Chojnicach i Bytowie, a także w Wejherowie i Gdańsku

- Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku już od 12 lat organizują konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych na szczeblu regionalnym. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle. W tym roku do Pomorskiej Izby Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku zgłosiło się 14 uczniów. Ostatecznie, pięcioosobowa Komisja Konkursowa w składzie: Leszek Żmuda Starszy Inspektor Pracy - przewodniczący, Marta Hamerska PIR MSP - sekretarz oraz członkowie: Barbara Oleksiak PIR MSP, Marek Nowicki Kuratorium Oświaty, Marek Czarnecki, Mariusz Ciszewski Państwowa Inspekcja Pracy w dniu 23 marca 2012 roku wyłoniła laureatów.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracuje również z CIOP-PIB w ramach porozumienia zawartego pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i CIOP-PIB w 2008 roku (aneks do porozumienia z dnia 25 lutego 2011r.).

- W dniu 13 września 2012 roku Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wziął udział w odbywającej się w Sali Obrad Urzędu Miasta Gdańska konferencji pod hasłem „Moja bezpieczna firma 2012”. Konferencja zorganizowana została przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk przy wsparciu Centralnego Instytutu Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Podczas spotkania Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy z okazji obchodzonego w dniu 19 września Dnia Pracownika Służby BHP, wręczył dyplomy okolicznościowe dla osób wyróżniających się i zaangażowanych w działalność na rzecz rozwoju i umocnienia służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy i Ochotniczych Hufców Pracy zawarte w dniu 8 czerwca 2005r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania prewencyjne.

- W dniu 26 listopada 2012 roku na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego odbyły się Wojewódzkie Targi Pracy. Organizatorem przedsięwzięcia była Pomorska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” pt. „Młodzi na rynku pracy”. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentowali Piotr Gronczewski Młodszy Inspektor Pracy oraz Mariusz Miszewski z Sekcji Prewencji i Promocji. Dużym zainteresowaniem cieszyły się porady prawne. Problematyka najczęściej zadawanych pytań dotyczyła: nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy oraz zatrudniania pracowników młodocianych. Na stoisku dostępne były bezpłatne materiały promocyjno - informacyjne Kampanii "Poznaj swoje prawa w pracy"

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych

W ramach Porozumienia pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych w sprawie zasad współdziałania zawartego w dniu 14 grudnia 2012 roku w wyniku uzyskanych w trakcie kontroli pracodawcy, inspektor pracy powiadomił Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych o nieprawidłowościach w zakresie ujawnienia wrażliwych danych osobowych dotyczących zatrudnionych pracowników.

Urząd Statystyczny

Na podkreślenie zasługuje też współpraca Okręgu Gdańskiego PIP z Urzędem Statystycznym w Gdańsku. Urząd 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.

Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy

Wzorowo układa się współpraca z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w Gdańsku. Obie strony szybko reagują na zgłaszanie nieprawidłowości i informują się o podjętych działaniach. Obie instytucje angażują się także we wspólnie prowadzone akcje informacyjno-prewencyjne.

Na zaproszenie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku, Jego Ekscelencja **Ksiądz Arcybiskup Tadeusz Gocłowski** w dniu 20.12.2012r. wziął udział w spotkaniu opłatkowym dla pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, podczas którego wygłosił okolicznościowe słowo.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

W 2012r. kontynuowano współpracę między Okręgowym Inspektoratem w Gdańsku a Inspekcją Pracy z Norwegii.

Na zaproszenie Państwowej Inspekcji Pracy z Norwegii (Arbeidstilsynet) w dniu 18.10.2012 r. gościła w Oslo delegacja Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w składzie : Mieczysław Szczepański – Okręgowy Inspektor Pracy, Henryk Batarowski – nadinspektor pracy, Kierownik Sekcji Prewencji i Promocji, Tomasz Rutkowski – nadinspektor pracy, Kierownik Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej, Krzysztof Kosecki – nadinspektor pracy, Kierownik Oddziału Malbork oraz Paweł Grabowski – starszy inspektor pracy.

Podczas roboczej wizyty, gospodarze norwescy przedstawili strukturę, zadania i uprawnienia norweskiej Inspekcji Pracy, tryb prowadzenia przez inspektorów pracy kontroli i działań prewencyjnych (w tym kontroli prewencyjnych w szczególności w zakresie dotyczącym projektu „social dumping” (dumpingu społecznego – emigracji zarobkowej) w wybranych branżach gospodarki norweskiej. Projekt ten dotyczy, przede wszystkim, przedsiębiorstw zatrudniających pracowników zagranicznych, głównie w przemyśle stoczniowym i branży sprzątającej, hotelowej i restauracyjnej.

Wizyta delegacji OIP Gdańsk miała na celu bliższe poznanie specyfiki programów prewencyjnych realizowanych przez Norweską Inspekcję Pracy (Arbeidstilsynet), w celu ewentualnego wykorzystania pewnych aspektów tych programów w naszej praktyce działań prewencyjnych.

Na uwagę Państwowej Inspekcji Pracy zasługuje m.in.: sposób prowadzenia programów prewencyjnych.

W Norwegii równolegle prowadzonych jest tylko kilka programów prewencyjnych (z reguły 2-3 programy). W ramach konkretnego programu określa się zawodową grupę docelową objętą działaniami prewencyjnymi i przeprowadza się tzw. kontrole profilaktyczne, które mają na celu określenie rodzaju i skutków narażenia w określonej branży oraz ustalenie, jaki odsetek pracowników jest potencjalnie narażony na wskazane w programie niekorzystne działanie czynników niebezpiecznych i /lub szkodliwych w środowisku pracy. Jak podkreśla strona norweska, ze szczególną starannością kontrolowana i nadzorowana jest praktyczna realizacja założeń wynikających z oceny ryzyka zawodowego.

XI. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA

Działalność na rzecz podniesienia jakości i skuteczności procesu nadzorczo – kontrolnego

W 2012 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podejmował działania organizacyjne, których celem było doskonalenie warsztatu pracy inspektorów pracy oraz podnoszenie kwalifikacji inspektorów i pozostałych pracowników. Szczególne znaczenie ma dbałość o podnoszenie kwalifikacji inspektorów pracy ze względu na fakt, iż aktualny stan przestrzegania przepisów prawa pracy wymaga od inspektorów konsekwentnego, kompleksowego i zgodnego z przyjętymi procedurami stosowania środków prawnych, dla usunięcia stwierdzanych w czasie kontroli nieprawidłowości, w szczególności zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących.

Podstawą skutecznego prowadzenia działalności kontrolnej jest trafny dobór zakładów do kontroli. Służy temu sporządzany corocznie harmonogram działań Okręgowego Inspektoratu pracy, obejmujący jednocześnie tematy, wynikające z założeń ogólnopolskich, jak również zagadnienia wynikające ze specyfiki terenu, który nadzorują inspektorzy pracy OIP Gdańsk. Przykładem uwzględnionego w harmonogramie tematu, wynikającego ze specyfiki terenu może być temat „Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich”.

W 2012 r. kontynuowano działania dotyczące inwestycji związanych z organizacją EURO 2012. Ponadto realizowano w ramach tematów własnych kontrole dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia w odniesieniu do pracowników tymczasowych.

Okręgowy Inspektorat Pracy zapewnia pracownikom możliwość pogłębiania wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia. Powyższe dotyczy zarówno inspektorów pracy, jak i pracowników merytorycznych. Pracownicy uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez Główny Inspektorat Pracy i przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Niezależnie od szkoleń organizowanych centralnie, kierownictwo OIP w Gdańsku organizuje szkolenia wewnętrzne, o tematyce wynikającej z potrzeb własnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

W 2012 r. w szkoleniach wewnętrznych uczestniczyło 174 pracowników, tj. 97% ogółu zatrudnionych.

Przeprowadzane szkolenia można podzielić na te, które dotyczyły zagadnień realizowanych przez inspektorów pracy, jak np. „Badanie wypadków przy pracy”, „Postępowanie karnowykroczeniowe przed organami PIP”, „Metodyka kontroli legalności zatrudnienia” tj. szkolenia dotyczące problemów, jakie mogą wystąpić w bieżącej pracy każdego inspektora oraz szkolenia w zakresie zagadnień, dotyczących wszystkich pracowników, jak np. „Ochrona informacji niejawnych”, „Kontrola zarządcza – mapa ryzyk dla OIP Gdańsk”.

Podobnie jak w latach poprzednich znaczącą pomocą w działalności kontrolnej inspektorów pracy było działanie Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy, którego pracownicy dokonują w wytypowanych zakładach oceny narażenia zawodowego na czynniki szkodliwe w środowisku pracy. Pracownicy Sekcji Badań doskonalili swój warsztat pracy poprzez udział w specjalistycznych szkoleniach, np. „Wykonywanie krzywej kalibracyjnej krzemionki w pyłe respirabilnym”.

Inspektorzy pracy uczestniczyli również w seminariach, konferencjach i sympoziach, dotyczących zagadnień związanych z zakresem działalności PIP, między innymi takich jak :

- Seminarium Międzynarodowe „Ocena ryzyka zawodowego w zakresie czynników psychospołecznych a wypadki przy pracy” w Poznaniu,
- XL Ogólnopolska Konferencja Ergonomiczna w Karpaczu,
- Konferencja „Moja bezpieczna firma 2012” w Gdańsku,
- Konferencja „Kultura bezpieczeństwa a prewencja wypadkowa” w Poznaniu.

W ramach działalności bieżącej, w OIP Gdańsk opracowywano okresowe informacje z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz gromadzono Polskie Normy i orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Inspektorzy pracy otrzymywali okresowo opracowywane przez GIP wydawnictwa z obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz czasopisma takie jak „Inspektor Pracy” (miesięcznik wydawany przez GIP) oraz miesięczniki „Przyjaciół przy pracy” i „Atest”.

XII. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY

Ocena rozwiązań prawnych w zakresie ochrony pracy obejmująca wskazane akty prawne

W 2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku dokonano oceny funkcjonowania szeregu regulacji prawnych. Poniżej przedstawiono ocenę wybranych przepisów w zakresie bhp, prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 grudnia 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali (Dz. U. z 2000 r. Nr 3, poz. 37)

W przepisie tym brak określeń dotyczących zasad postępowania z piecami indukcyjnymi (pominięcie zagrożeń z tym związanych) - w większości zapisów przepisy odnoszą się jedynie do pieców płomieniowych (szczególnie § 17), za wyjątkiem jednego tylko paragrafu - § 20 – stanowiącego, że prace remontowe powinny być poprzedzone odłączeniem zasilania elektrycznego... .

Brak jest zapisów zabraniających podgrzewania i suszenia w wysokich temperaturach zamkniętych pojemników - przepis (§6) odnosi się tylko do ładowania do pieca zamkniętych zbiorników - pojemników, bez dopełnienia, że w celach suszenia, podgrzewania lub wytapiania, a niestety coraz więcej odlewni w celach osuszania wsadu, podgrzewa złom w tunelach, gdzie wysoka temperatura wytworzona wewnątrz zamkniętego pojemnika i wytworzone wysokie ciśnienie spowodować może rozszczelnienie pojemnika i jego wyrzut z dużą siłą powodując zagrożenie dla obsługi i samego urządzenia.

Nie ma zapisu dotyczącego szczegółowych zasad składowania wsadu bezpośrednio przed użyciem (np. że przez 24 godziny pod dachem) i zaleceniu wcześniejszego osuszenia wsadu - §6 określa jedynie ogólnikowo, że wsad powinien być suchy.

Ponadto rozporządzenie nie zawiera zapisów dotyczących stosowania istotnych środków ochrony indywidualnej, jak: ochrony głowy (hełm) i specjalistycznych rękawic ochronnych, sięgających za przeguby rąk – §29 wyszczególnia środki, ale bez ww. ochron.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne (Dz. U. Nr 100, poz. 643 ze zm.)

W ocenianym rozporządzeniu nie uwzględniono tego, że:

1. pracodawca powinien być zobowiązany do dokonania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego związanego z ekspozycją pracowników na promieniowanie optyczne;
2. pracodawca powinien być zobowiązany do uzyskania dodatkowych informacji od producenta, dostawcy źródeł promieniowania lub z innych dostępnych źródeł, jeżeli byłoby to niezbędne w celu dokonania oceny ryzyka zawodowego;
3. w ocenie ryzyka zawodowego nie uwzględniono, iż musi ona zawierać ocenę także tych rodzajów prac, w czasie których może wystąpić istotny wzrost narażenia, np.: podczas remontów, napraw urządzeń czy innych działań,
4. nie ujęto informacji, iż ocena ryzyka zawodowego powinna być sporządzona w formie pisemnej.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych (Dz. U. Nr 163, poz. 1577),

W rozporządzeniu w większości przypadków używane jest pojęcie pracodawca, jedynie w § 41 ust. 1 występuje przedsiębiorca. Przedsiębiorca powinien być adresatem całego rozporządzenia.

Rozporządzenie nie określa czasu na dokonanie kontroli, o której mowa w § 5 i 6.

W § 49 pkt 2 mowa jest o instrukcji przechowywania, zaś § 49 pkt 3 mówi o instrukcji magazynowania - czym się różnią te instrukcje, jaka jest różnica pomiędzy przechowywaniem a magazynowaniem?

Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz. U. Nr 112, poz. 654 ze zm.) w zakresie dotyczącym stosowania przepisów:

- art. 17 ust. 4,

Art.17 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej mówi, iż „w celu monitorowania przestrzegania przepisów prawa pracy, kierownik raz na kwartał przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy oraz właściwym organom samorządu zawodów medycznych informacje o liczbie osób, które wykonują zawód medyczny na podstawie umów cywilnoprawnych albo jako praktykę zawodową, z którą podmiot leczniczy zawarł umowę cywilnoprawną”.

Przepis ten nałożył obowiązek przedkładania informacji o liczbie osób, które wykonują zawód medyczny na podstawie umów cywilnoprawnych, albo jako praktykę zawodową, z którą podmiot leczniczy zawarł umowę cywilnoprawną. Podmioty lecznicze przekazują PIP co kwartał taką informację, jednakże, ma to jedynie wymiar informacyjny. W przepisach ustawy o działalności leczniczej brak jest sankcji za nieprzedłożenie takich danych.

- art. 93 – 99

Rozwiązania zawarte w art. 93 - 99 ustawy o działalności leczniczej w znacznej części zostały przeniesione z ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, z wyjątkiem zapisów dotyczących pracowników pracujących w skróconych normach czasu pracy tj. 5 godzin i 25 godzin przeciętnie w tygodniu. Organizacja czasu pracy na podstawie ww. przepisów funkcjonuje w takim brzmieniu od 01.01.2008 r. (biorąc pod uwagę również ustawę o zakładach opieki zdrowotnej).

- art. 93

Zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy „czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, natomiast, „czas pracy pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym”.

Przepisy te stwarzają pewne problemy szczególnie w niepublicznych jednostkach, z uwagi na niedookreślenie pojęcia pracownika technicznego, obsługi i gospodarczego. W zakresie pojęcia pracownika zatrudnionego w podmiocie leczniczym zawierają się zarówno pracownicy wykonujący zawód medyczny jak i pracownicy niemedyczni. Brak jednoznacznej definicji ww. grup pracowników powoduje rozbieżności, czy np. pracownicy administracyjni, ekonomiczni, rejestratorzy medyczne powinny pracować 7 godzin 35 minut na dobę, czy też 8 godzin. Brak definicji powoduje różne interpretacje i trudności w prowadzeniu kontroli, z uwagi na zróżnicowanie rozwiązań w jednostkach służby zdrowia.

Podmioty lecznicze nie mając zdefiniowanego pracownika obsługi, technicznego, gospodarczego w regulaminach pracy zatrudniają pracowników administracyjnych, ekonomicznych, rejestrarki medyczne po 8 godzin, nie mając do tego do końca podstaw prawnych, biorąc pod uwagę art. 93 ust. 1 ustawy.

Drugą istotną uwagą nasuwającą się w związku z przeprowadzonymi kontrolami jest problem dwukrotnego wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej przez pracowników np. lekarzy, pielęgniarki, rejestrarki. Przepisy ustawy o działalności leczniczej nie przewidują odstępstw od ogólnie obowiązujących zasad w tym zakresie. Jednakże z uwagi na specyfikę pracy w podmiotach leczniczych i konieczność zapewnienia dostępności do świadczeń wynikającej z zawartych umów z Narodowym Funduszem Zdrowia oraz ich wymogami, w tym względzie określonymi zarządzeniem Prezesa NFZ, przepisy ustawy o działalności leczniczej powinny przewidywać możliwość wykonywania pracy dwukrotnie w tej samej dobie z zachowaniem odpoczynków dobowych i tygodniowych, oczywiście z dookreśleniem zasad w tym zakresie.

- art. 95

Przepis ten zakłada, iż pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne mogą być zobowiązani do pełnienia w przedsiębiorstwie tego podmiotu dyżuru medycznego. Dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez osoby, o których mowa w ust. 1, w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy. Praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Do pracy w ramach pełnienia dyżuru nie stosuje się przepisów art. 151 § 3, art. 151³ i art. 151⁴ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Przepisy dotyczące dyżurów medycznych funkcjonują od 01.01.2008 r. Początkowo stwarzały dużo problemów, z powodu ich niejasności, jak również wielu braków w przepisach. Poprzedni stan prawny nie zaliczał dyżuru medycznego do czasu pracy. Wciąż w niektórych podmiotach leczniczych pokutuje rozdzielanie pracy w ramach nominalnego czasu pracy od czasu dyżuru, co powoduje błędy w rozliczaniu czasu pracy pracowników pełniących taki dyżur. Dyżur medyczny jest obecnie zaliczany do czasu pracy, a wynagrodzenie za ten dyżur nalicza się według zasad przyjętych dla wynagrodzenia za nadgodziny.

Dyżur medyczny pracownika pełniony jest również w nocy, jak również w niedziele i święta. Przepisy ustawy o działalności leczniczej w art. 95 ust. 5 wskazują, iż do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Ustawa o działalności leczniczej nie odnosi się wprost do przepisów, które mówią o dodatkach za prace w porze nocnej - art. 151⁸ Kodeksu pracy oraz za pracę w niedzielę lub święto - 151¹¹ Kodeksu pracy, co powoduje rozbieżności w interpretacji. Niektóre z jednostek służby zdrowia nie wypłacają ww. dodatków uznając, że są one nienależne, bowiem przepisy ustawy o działalności leczniczej o tym nie mówią. Stanowisko GIP zostało zajęte w tej sprawie i dodatki te przysługują.

- art. 97 i 98

W myśl art. 97 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do, co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku, o którym mowa w ust. 1, powinien być

udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. Przepis ten wskazuje, iż po odbytych dyżurach medycznym np. 24 godzinnym może być udzielony odpoczynek dobowy. To uregulowanie nie dotyczy pracowników, którzy na mocy art. 98 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej pracownicy, zobowiązani są do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych. Gotowość ta może być pełniona przez lekarza maksymalnie 13 godzin + 11 godzin odpoczynku. Organizacja w szpitalach zakłada natomiast pełnienie gotowości poza zakładem pracy 24 godziny. Przepis art. 97 ust. 1 ustawy powinien uzupełnić ten brak.

- art. 214

Przepis ten ma obecnie charakter przejściowy i rozwiązania dotyczące skróconego systemu czasu pracy obowiązują do 01.07.2014r. Pracownicy zatrudnieni w skróconych normach czasu pracy funkcjonują, w tych rozwiązaniach od dawna. Ugruntowała się wykładnia tych przepisów i nie stwarza ona zbyt wielu problemów. Jednak w dalszym ciągu istnieją rozbieżności w interpretacjach, czy lekarz radiolog zatrudniony w skróconym czasie pracy tj. 5 godzin na dobę i 25 godzin przeciętnie w tygodniu może pełnić dyżur medyczny. Według stanowiska GIP nie może, a z przepisów natomiast taki zakaz nie wynika.

Istotą tej zmiany jest wydłużenie czasu pracy pracowników w skróconych normach do 7 godzin i 35 minut. Natomiast przepisy te nie regulują kwestii zmian, czy też podwyżki wynagrodzenia za pracę po zmianach 01.07.2014 r. i może być to powodem wielu roszczeń i skarg.

Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2012 poz. 1265)

W art. 92a ust. 3 pkt. 1-3 – zgodnie z brzmieniem przepisu średnią liczbę zatrudnionych kierowców obliczamy z uwzględnieniem pracowników oraz innych osób świadczących pracę na innej podstawie w zakresie przewozów drogowych na rzecz przedsiębiorstwa. Natomiast pkt.4) dotyczy liczby zatrudnionych wyłącznie w ramach stosunku pracy. Powyższe powoduje, że pewna grupa przedsiębiorców, tj. powierzająca pracę łącznie ponad 250 pracownikom i innym osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, ale w ramach stosunku pracy mniej niż 250 pracowników – nie będzie podlegała sankcjonowaniu.

Przedsiębiorstwa transportowe kwestionują zasadność obliczania średniej zatrudnienia w sposób wskazany przez Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej w stanowisku z dnia 01.12.2011 r. w sprawie sposobu liczenia 6-miesięcznego okresu przed rozpoczęciem kontroli (MR-1-mg-061-13/11). W opinii resortu transportu, budownictwa i gospodarki morskiej, „okres 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli, o którym mowa w nowym art. 92a ustawy o transporcie drogowym, należy liczyć wstecz od dnia poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli, wskazanego w imiennym upoważnieniu do przeprowadzenia kontroli. Przykładowo, w przypadku gdyby kontrola w przedsiębiorstwie rozpoczęła się w dniu 15 listopada, okres 6 miesięcy, o którym mowa powyżej, trwałby od dnia 14 maja do 14 listopada (...). Odnosząc się do kwestii określenia średniego zatrudnienia kierowców, w opinii MTBiGM, za średnią zatrudnienia należałoby przyjąć iloraz sumy liczby kierowców zatrudnionych przez kontrolowany podmiot w poszczególnych miesiącach objętych okresem kontroli oraz liczby 6, odpowiadającej 6-miesięcznemu okresowi objętemu kontrolą.”

Powyższa metoda obliczania jest bardzo uproszczona i przy dużej fluktuacji pracowników, może powodować zafałszowanie danych, a w szczególności bezpodstawnego zwiększenia średniej i przypisania przedsiębiorstwa do kategorii podmiotów zagrożonych wyższą karą administracyjną. Stąd wydaje się być zasadne stosowanie metody naliczania średniej

zatrudnienia stosowanej dla celów sprawozdań statystycznych (Z-03 o zatrudnieniu i wynagrodzeniach; Z-06 o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy). Są to metody:

- **średniej arytmetycznej** - polega na zsumowaniu dziennych stanów zatrudnienia w miesiącu i podzieleniu tej sumy przez liczbę dni miesiąca; stosowana przy dużej płynności kadr w danym miesiącu,
- **uproszczona** - polega na zsumowaniu dziennych stanów zatrudnienia w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca i podzieleniu otrzymanego wyniku przez liczbę 2; stosowana przy stabilnej sytuacji kadrowej,
- **średniej chronologicznej** - polega na zsumowaniu połowy stanu zatrudnienia w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca i pełnego stanu zatrudnienia w 15 dniu miesiąca i podzieleniu otrzymanej wartości przez liczbę 2; stosowana przy stabilnej sytuacji kadrowej.

Kwestia ta powinna zostać uregulowana w obowiązujących przepisach.

- art. 92b

Na gruncie obowiązujących przepisów inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy nie jest uprawniony do nakładania kary grzywny na kierowców dopuszczających się wykroczeń określonych w załączników nr 1 do ustawy o transporcie drogowym. W obowiązujących przepisach brak określenia procedury postępowania organu kontroli PIP w przypadku powstania naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, w sytuacji gdy przedsiębiorca zapewnił realizację obowiązków określonych w **art. 92b ust. 1 pkt. 1 i 2** ustawy i wydana została decyzja o umorzeniu postępowania w sprawie nałożenia kary pieniężnej na przedsiębiorstwo. Tym samym art. 92 ustawy o transporcie drogowym powinien zawierać stosowną regulację, określającą zasady postępowania organu kontroli PIP, gdy istnieje uzasadnione podejrzenie, że za powstanie tych naruszeń odpowiada kierowca lub inna osoba.

Art. 92b ust. 1 ustawy o transporcie drogowym obowiązuje od 1 stycznia 2012r., stosownie do jego treści nie nakłada się kary pieniężnej za naruszenie przepisów o czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i okresach odpoczynku, jeżeli podmiot wykonujący przewóz zapewnił:

1) właściwą organizację i dyscyplinę pracy ogólnie wymaganą w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, umożliwiającą przestrzeganie przez kierowców przepisów:

a) rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85,

b) rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 z dnia 20 grudnia 1985 r. w sprawie urzędzeń rejestrujących stosowanych w transporcie drogowym,

c) umowy europejskiej dotyczącej pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR), sporządzonej w Genewie dnia 1 lipca 1970 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 94, poz.1086 i 1087);

2) prawidłowe zasady wynagradzania, niezawierające składników wynagrodzenia lub premii zachęcających do naruszania przepisów rozporządzenia, o którym mowa w pkt 1 lit. a, lub do działań zagrażających bezpieczeństwu ruchu drogowego.

Wskazany przepis stanowi główny punkt obrony podmiotów kontrolowanych w przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów. Twierdzą, że zapewniona została właściwa dyscyplina i organizacja pracy, a kierowcom przypominano o konieczności przestrzegania przepisów o czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i okresach odpoczynku.

W ocenie pracodawców przypominanie i perswazja wyczerpują przesłanki właściwej organizacji i dyscypliny pracy pomimo braku kar. Stanowisko takie prezentowane było w 3 sprawach ze skarg na decyzje Okręgowego Inspektora Pracy utrzymujące w mocy decyzje inspektorów pracy nakładające kary. W 2 sprawach zapadły korzystne dla OIP wyroki, a 1 skargę odrzucono z powodu nie uiszczenia wpisu.

Należy podkreślić, że kontrole dotyczyły przypadków ewidentnie niekorzystnych dla pracodawcy (brak akt osobowych, brak jakiegokolwiek kontroli przestrzegania przepisów, niekorzystne zeznania kierowców). Wojewódzki Sąd Administracyjny podzielił stanowisko prezentowane przez organy PIP, nie oznacza to jednak, że taka linia orzecznicza zostanie utrzymana jeżeli pracodawca dokona czynności organizacyjnych i dyscyplinujących, jednak uznane zostaną przez inspektora pracy za niewystarczające. Brak definicji *właściwej organizacji i dyscypliny pracy ogólnie wymaganej w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych* stwarza stan niepewności co do ustalenia granicy poza która działania pracodawcy należy uznawać za właściwe.

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.)

Ustawa z dnia 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pomimo że nie jest obszernym aktem prawnym również stwarza wątpliwości interpretacyjne.

Pewne nieścisłości pojawiają się już na samym początku przy definicji legalnej pracy tymczasowej (**art.2 pkt 3**), która wskazuje, że aby mieć do czynienia z pracą tymczasową, łącznie muszą wystąpić dwie przesłanki: tymczasowy charakter pracy oraz maksymalny termin trwania umowy. Biorąc pod uwagę dopuszczalną możliwą długość wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika (18 bądź 36 miesięcy) trudno tu mówić o tymczasowości. W dalszej treści ustawy brak jest również uregulowań bezpośrednio odnoszących się do przypadków naruszenia powoływanych wyżej przepisów oraz sankcji.

Kolejne wątpliwości pojawiają się przy regulacji zawartej w **art. 5** ustawy, który stanowi, iż w zakresie nieuregulowanym odrębnymi przepisami do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika, z wyłączeniem przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie zawierają żadnych uregulowań w przedmiocie zakładowych źródeł prawa pracy. Brak jest podstaw do przyjęcia, że agencja pracy tymczasowej jest zwolniona z obowiązku wprowadzania regulaminu pracy bądź regulaminu wynagradzania wobec pracowników tymczasowych, przy spełnieniu warunków określonych w kodeksie pracy. Jednocześnie ich wprowadzenie pozbawione byłoby większego sensu z uwagi na specyfikę tego trójstronnego stosunku prawnego. W praktyce obowiązek ten jest nierespektowany przez agencje pracy tymczasowej i zasadnym wydaje się, by w ustawie znalazły się uregulowania wprost zwalniające z tego obowiązku.

Zgodnie z **art. 8** ustawy pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy, należałoby się jednak zastanowić, czy z uwagi na przesłanki, stojące u podstawy tej regulacji, zakaz ten powinien zostać rozszerzony także na prace wymagające:

- szczególnej sprawności psychofizycznej;
- prace których wykonywanie dozwolone jest przynajmniej przez 2 osoby;

- prace w narażeniu na substancje rakotwórcze, mutagenne (art. 222 k.p.), biologiczne (art. 222¹ k.p.) i inne w stosunku, do których jest nałożony obowiązek prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach stwarzających zagrożenie życia lub zdrowia.

W ustawie brakuje jednoznacznego określenia, kto ma obowiązek przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich pracowników tymczasowych. Brak wskazania w **art. 9 ust. 2a** ustawy, że obowiązek ten spoczywa na pracodawcy użytkownika stwarza domniemanie, że badania takie muszą być przeprowadzone przez agencję. Zasada ta znajduje potwierdzenie w **art. 9 ust. 2 pkt 2**, z której wynika, że agencja od pracodawcy użytkownika otrzymuje informacje niezbędne do wydania stosownego skierowania lekarskiego, tj. informacje o warunkach pracy (np. występujących czynnikach szkodliwych). Powyższa interpretacja przepisu ugruntowała się także w komentarzach do ustawy.

Jednakże z punktu widzenia inspektora pracy powstają tu pewne problemy. Po pierwsze w trakcie kontroli pracodawcy użytkownika brak jest możliwości ustalenia, czy pracownicy tymczasowi posiadają aktualne profilaktyczne badania lekarskie, gdyż pracodawca użytkownik nie ma obowiązku (a nawet prawa) posiadania odpisów (kopii) zaświadczeń znajdujących się w agencji. Po drugie lekarz wystawiający zaświadczenia wydaje je bez możliwości wizytacji zakładu - co jest naruszeniem art. 12 ust. 2 pkt 5 b i c ustawy o medycynie pracy. Także realizacja pkt. 5 a i d znacząco jest ograniczona. Powstaje także kwestia odpowiedzialności pracodawcy użytkownika za dopuszczenie do pracy pracownika tymczasowego, który nie posiada profilaktycznych badań lekarskich. Jak się wydaje odpowiedzialność nadal spoczywa na dopuszczającym do pracy, pomimo że nie posiada on prawa do uzyskania stosownych informacji w tym obszarze.

Tym samym w ustawie powinien się znaleźć zapis nakazujący agencji przekazywanie pracodawcy użytkownikowi kopii zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy pracowników tymczasowych, a także ustawa powinna stwarzać możliwość wizytacji przez lekarza medycyny pracy zatrudnionego przez agencję miejsc, w których wykonują pracę pracownicy tymczasowi.

Najwięcej problemów sprawia jednak wykładnia i prawidłowe stosowanie **art. 26 ust. 2** ustawy, który wprowadza możliwość kierowania osób do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych i jednocześnie określa, iż wobec takich umów stosujemy odpowiednio przepisy art. 8, 9 ust. 1 i art. 23 ustawy. Nie ma wątpliwości co do tego, że zastosowanie umowy cywilnoprawnej pomiędzy agencją pracy tymczasowej, a pracownikiem tymczasowym jest możliwe wyłącznie w sytuacji, gdy warunki wykonywania pracy nie wypełniają przesłanek z art. 22 § 1 kodeksu pracy.

Kluczowym zagadnieniem w tym przypadku będzie ustalenie, czy w toku wykonywania pracy występuje podporządkowanie pracownicze pracownika tymczasowego pracodawcy użytkownikowi, czy też nie. Definicja pracodawcy użytkownika określa, iż jest to podmiot, który wyznacza pracownikowi tymczasowemu zadania i kontroluje ich wykonanie. O ile samo wyznaczanie zadań i kontrola ich wykonania nie stanowi bezpośrednio o podporządkowaniu pracowniczym, o tyle dokonanie prawidłowego rozróżnienia w warunkach tego specyficznego stosunku pracy nastęrcza spore trudności. Należy zauważyć, że możliwość kierowania osób do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych kłóci się z ideą pracy tymczasowej. Sama definicja pracy tymczasowej opiera się w pewnym stopniu na definicji „pracy” z kodeksu pracy, a więc rozumianej jako czynność odpłatna, wykonywana osobiście przez pracownika na ryzyko i pod kierownictwem pracodawcy. Na takie rozumienie pracy wskazuje z resztą art. 5 ustawy. Tak więc definicja legalna pracy tymczasowej, niejako ma doprecyzować samo pojęcie „tymczasowości” oraz wskazuje podmioty tego stosunku. W związku z powyższym za celowe należałoby uznać

zakazanie w ustawie kierowania do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych.

Zgodnie z art. 26 ust. 1 i 2 do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, a do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, 9 ust. 1 i art. 23.

Rozdział III ustawy sam w sobie jest zaprzeczeniem wcześniejszych przepisów ustawy szczegółowo regulujących zasady zatrudniania przez agencję pracowników tymczasowych (a nawet nazwy ustawy, która zawiera słowo pracownik). Tworzy on bowiem wyłom wskazujący, że agencja może kierować do pracy tymczasowej osoby niebędące pracownikami agencji pracy tymczasowej. Taka konstrukcja powoduje, że agencja pracy tymczasowej przestaje być agencją, a staje się swoistym biurem pośrednictwa pracy.

Na powyższym tle powstaje także zasadnicza wątpliwość, czy ust. 2 tegoż artykułu dotyczy wyłącznie pracowników młodocianych czy też ma zastosowanie do wszystkich niezależnie od wieku. Kwestia ta powinna zostać rozstrzygnięta poprzez jednoznaczny zapis ustawowy, np. podział art. 26 na dwa oddzielne art. np 26a i 26b.

Przyjęcie, że ust. 2 dotyczy nie tylko młodocianych powoduje, że powstaje kolejna sprzeczność wynikająca z odwołania się od art. 9 ust. 1. Należy bowiem wskazać, że artykuł ten mówi o zawarciu na piśmie umowy o pracę. Nawet jeśli przyjąć, że ustawodawcy nie chodziło o samą umowę o pracę, lecz jej treść - to zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy i tak mamy tu do czynienia z zawarciem umowy o pracę, gdyż nie nazwa, a treść umowy ma znaczenie dla dokonania jej prawnej kwalifikacji. Wymóg określenia w umowie „rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi” przesądza o charakterze zatrudnienia, gdyż w przypadku umowy zlecenia i umowy o dzieło nie możemy mówić o powierzaniu pracy. Ta sprzeczność definicyjna powinna zostać wyeliminowana.

Kolejną wątpliwość rodzi ust. 1, tj. samo dopuszczenie do zatrudniania młodocianych na podstawie umów cywilnoprawnych. Tu także napotykamy na wewnętrzną sprzeczność. Odwołanie się do przepisów Kodeksu pracy dotyczących zatrudnienia młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe powoduje, że mówimy o umowie o pracę (zgodnie art. 200¹ k.p.). Nawet jeśli przyjąć, że ustawodawcy chodziło wyłącznie o przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasu pracy i bhp (na co wskazuje słowo „odpowiednio”) to i tak w efekcie konieczne jest uznanie, że pracownik młodociany z uwagi na ochronę jego zdrowia może tylko i wyłącznie wykonywać pracę podporządkowaną, a tym samym umowa z nim zawarta musi być umową o pracę w rozumieniu Kodeksu pracy.

XIII. PODSUMOWANIE

Przestrzeganie prawa pracy w województwie pomorskim w 2012 roku

W województwie pomorskim, według danych z rejestru Regon, funkcjonuje ok. 265 tysięcy podmiotów, w których pracuje ponad 836 tysięcy osób. Największą grupę, bo aż 21 % stanowią zakłady zajmujące się handlem i usługami naprawczymi. W dalszej kolejności można wymienić zakłady związane z budownictwem, z przetwórstwem przemysłowym, w tym zakłady skupione wokół gospodarki morskiej. Ogólna liczba pracujących i pomiotów gospodarczych w 2012 r. uległa zmniejszeniu.

Bezpieczeństwo pracy jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych występujących w przedsiębiorstwach, efektywności służb nadzoru funkcjonującego w tych przedsiębiorstwach oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Do zagrożeń zawodowych występujących na naszym terenie można zaliczyć przede wszystkim zagrożenia upadkiem osób z wysokości. Inne zagrożenia dotyczą np.: uderzenia poszkodowanego przez obiekt będący w ruchu, utraty kontroli nad maszyną, obsługi pojazdów i innych środków transportu, hałasu, czynników chemicznych.

Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przetwórstwa przemysłowego, w budownictwie oraz w zakładach transportowych. Zagrożenia występujące przy pracach na wysokości w szczególności związane są z eksploatacją rusztowań. Znaczna liczba zagrożeń dotyczyła urazów pracowników obsługujących maszyny.

Jednym z kryteriów oceny stanu bezpieczeństwa pracy mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Odnosnie **wypadków przy pracy** /wg danych OIP/ w 2012 r. w województwie pomorskim liczba poszkodowanych w zbadanych wypadkach przy pracy zmniejszyła się /z 165 w 2011 r. do 154/. Dominują tu zakłady sekcji przetwórstwa przemysłowego, budownictwa oraz transportu. Zmniejszyła się też liczba poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych /z 37 do 36/.

W 2012 roku najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy (ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych) były najczęściej związane z niewłaściwą ogólną organizacją pracy w szczególności z: brakiem nadzoru, brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym, brakiem lub niewłaściwymi szkoleniami w zakresie bhp oraz tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp. Natomiast powtarzające się przyczyny związane z pracownikiem (poszkodowanym) to: zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, lekceważenie zagrożenia (brawura i ryzykanctwo), niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, nieznanostwo zagrożenia oraz nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej.

Po stronie technicznej głównymi przyczynami były: brak lub niewłaściwe urządzenie zabezpieczające, brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej, brak lub niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń, wady konstrukcyjne czynnika materialnego będącego źródłem zagrożenia, niedotrzymanie wymaganych parametrów technicznych czynnika, oraz niewłaściwa stateczność i wytrzymałość czynnika materialnego.

W województwie pomorskim w 2012 roku zarejestrowano 130 **chorób zawodowych**, natomiast w 2011 roku - 133 choroby zawodowe (wg danych PWIS Gdańsk). Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły głównie pracowników zatrudnionych w zakładach pracy takich sekcji gospodarki, jak przetwórstwo przemysłowe, rolnictwo i leśnictwo, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja.

Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy dla podniesienia praworządności w nadzorowanych zakładach

W okręgu gdańskim Państwowej Inspekcji Pracy sprawami bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia zajmują się wszyscy inspektorzy pracy. Wynika to z postanowień ustawy o PIP. Czynności kontrolne wykonywało w 2012 r. 109 inspektorów pracy.

Znacząca liczba pracodawców w województwie pomorskim respektuje wymagania, stawiane im przez przepisy prawa pracy.

Jednak w szeregu przedsiębiorstwach i innych podmiotach, skontrolowanych w 2012 r., stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa. Inspektorzy pracy w tym okresie przeprowadzili **5576 kontroli** oraz wydali m.in.:

- 16409 decyzji nakazowych, w tym 707 decyzji płatniczych, 360 decyzji wstrzymania prac, 264 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 3727 wystąpień, zawierających 19635 wniosków,
- 574 polecenia,
- 1256 mandatów, 889 środków wychowawczych i 343 wnioski do sądu o ukaranie.

W 94 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi przede wszystkim działania kontrolne. Działania te wzbogacane były wszelkiego rodzaju formami **prewencji i promocji**. Przykładem może być nasza wieloletnia działalność prewencyjna na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie /konkurs „Bezpieczna budowa”, w małych zakładach – program „Dyplom PIP” oraz adresowany do wszystkich pracodawców konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Sporo działań prewencyjnych adresujemy także do dzieci i młodzieży szkolnej, studentów, harcerzy, nauczycieli oraz rolników indywidualnych.

Ogromnym wyzwaniem dla pracodawców oraz dla PIP są zadania, związane z ograniczeniem liczby wypadków przy pracy.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest **współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, radia i telewizji**. W 2012 r. problematyka związana z przestrzeganiem przepisów prawa pracy i bhp pojawiła się w 112 artykułach, z których część zawierała informację o działaniach podejmowanych w tym zakresie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, zarówno dotyczących prowadzonych kontroli, ale również działań prewencyjnych. W 27 artykułach wypowiedzieliśmy się w temacie przestrzegania przepisów bhp i o wypadkach przy pracy, lecz były również publikacje zawierające odpowiedzi na nurtujące czytelników pytania z zakresu prawa pracy. Ponadto wypowiedzi pracowników i wywiady z kierownictwem OIP były przywoływane w 9 programach lokalnej telewizji i w 12 audycjach w Radiu Gdańsk.

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 1700 decyzji dotyczących przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- nie dokonują oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. W tej materii inspektorzy wydali 886 decyzji.
- nie przeprowadzają profilaktycznych badań lekarskich. Tej materii dotyczyło 770 decyzji nakazowych inspektorów pracy.

Obserwacje inspektorów pracy wskazują na to, że pracodawcy często nie respektują obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia albo wykonują minimum tego, co wymagają obowiązujące przepisy prawa pracy.

Działania PIP, opisane w sprawozdaniu, skutkowały także szeregiem pozytywnych zjawisk, wśród których można wymienić:

- rozpatrzenie w 2012 r. **2300 skarg pracowniczych** /w 2011 r. 2206/, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy,
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów pracy kwoty ponad **5,2 mln zł**, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne i zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2011 r. – 2 mln zł/,
- działania inspektorów pracy /poprzez wystąpienia inspektorów pracy i pozwy do sądu/ spowodowały, że **2377** osób zatrudnionych dotychczas na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub bez umowy uzyskało status pracownika,
- a **186** pracowników, na wniosek inspektora pracy, otrzymało świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.
- udzielenie **100.804 porad** prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości.

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła do **poprawy stanu bhp**, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- uregulowanie decyzjami skierowania pracowników do innych prac sprawy wyeliminowania zagrożeń w stosunku do 586 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych /w 2011 r. – odnośnie 581 pracowników/;
- uregulowanie decyzjami wstrzymania prac lub decyzjami wstrzymania eksploatacji maszyn sprawy dla wyeliminowanie bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia 2111 pracowników /w 2011 r. - odnośnie 2003 pracowników/,
- poprawę warunków pracy ok. 121 tys. pracownikom w drodze innych nakazów.

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2012r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli **110** 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 2012 roku współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz innymi podmiotami dotyczyła przede wszystkim: Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Państwowej Straży Pożarnej, Policji, Prokuratury, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Inspekcji Ochrony Środowiska, Inspekcji Transportu Drogowego, Oddziału ZUS w Gdańsku, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Urzędu Transportu Kolejowego, Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, KRUS, ZHP, a ponadto z organizacjami pracodawców i strukturami związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce **1193** razy, między innymi przy realizacji takich zagadnień kontrolno-nadzorczych z programu działania PIP, jak np.:

- opiniowanie odstępstw od przepisów dotyczących lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu terenu oraz oświetlenia ww. pomieszczeń pracy wyłącznie oświetleniem elektrycznym,
- bezpieczeństwo pracy w budownictwie,
- analizowanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- kontrole agencji zatrudnienia,
- kontrole dot. legalności zatrudnienia,
- kontrola sporządzania przez pracodawców karty ZUS IWA /tu: współpraca z ZUS/.

Ponadto współpraca ta miała miejsce przy organizacji działań prewencyjno-promocyjnych, które zrealizowaliśmy w 2012 roku.

Podsumowanie i wnioski

Stan przestrzegania prawa pracy w województwie pomorskim najłatwiej jest ocenić przez pryzmat skarg, napływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Z analizy tych skarg wynika, że przez ostatnie lata ich łączna liczba utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Dodatkowo przedmiot zgłaszanych nieprawidłowości również jest podobny do zgłaszanych naruszeń w poprzednich latach.

W dalszym ciągu nadawcami największej liczby skarg są byli pracownicy, którzy stanowią ponad połowę ogółu skarżących. Dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy próbują dochodzić oni swoich wcześniej naruszonych praw, zgłaszając skargi do Inspekcji Pracy, już nie obawiając się negatywnych działań ze strony pracodawcy. Znaczna część skarg dotyczących wykonywania pracy bez potwierdzenia jej warunków na piśmie jest składana przez osoby już niepozostające w zatrudnieniu.

Najczęściej zarzuty w skargach dotyczyły nieterminowego wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą, wypłacania wynagrodzeń „na raty” lub niewypłacania ich w ogóle. Skargi dotyczące niewypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy stanowią aż 41 % ogółu. Następnie zgłaszane naruszenia dotyczyły stosunku pracy i warunków pracy.

W wyniku rozpoznania skarg stwierdzono, iż 61 % rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych.

W 2012 r. wiele zakładów pracy borykało się z trudnościami finansowymi. Wiele firm ogłosiło upadłość lub likwidację. Można zatem wysnuć wniosek, iż zła sytuacja finansowa wielu zakładów pracy zaowocowała szeregiem nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych.

W porównaniu do roku 2011, łączna kwota nakazów płatniczych wydanych przez inspektorów pracy wskutek złożonych skarg wzrosła prawie 7 – krotnie, a kwota wyegzekwowanych świadczeń 3 – krotnie. Znacznie, bo aż ponad 3 – krotnie wzrosła liczba pracowników, których decyzje te dotyczyły.

Liczba skarg i wniosków składanych przez **organizacje związkowe** w porównaniu z rokiem 2011 uległa zmniejszeniu. Jest to zjawisko pozytywne. W szczególności należy zwrócić uwagę na znaczny spadek liczby skarg dotyczących mobbingu lub dyskryminacji.

Jednakże aż 65% złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektorów pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy.

W 2013 roku, podobnie jak w 2012 roku, przewidujemy skoncentrować się na kontrolach odnośnie:

- wypłat wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- rekontroli wcześniej wydanych środków prawnych,
- zagrożeń na stanowiskach pracy w branżach generujących wypadki przy pracy.

ZAŁĄCZNIKI

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2012r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku
– Załączniki nr: 1a, b, c, 2a, b, c.

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r.

Załącznik 1a

(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	ogółem ¹	decyzji			sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpieniach	poleceń
				w tym:							
				wstrzymania prac	skierowania pracownik. do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	5 576	16 409	360	264	707	0	0	3 727	19 635	574
1.	Rolnictwo i leśnictwo	92	239	4	1	0	0	0	60	293	13
2.	Górnictwo, wydobywanie	3	10	0	0	0	0	0	2	4	0
3.	Przetwórstwo przemysł.	1 044	4 174	60	54	167	0	0	708	3 222	119
4.	Wytwarzanie energii	19	56	0	0	0	0	0	12	40	0
5.	Dostawa wody	51	219	1	0	11	0	0	26	140	11
6.	Budownictwo	1 253	4 030	255	183	219	0	0	748	3 516	66
7.	Handel i naprawy	1 466	4 562	18	8	88	0	0	1 089	5 847	139
8.	Transport i gospod. mag.	395	655	9	5	86	0	0	218	1 795	41
9.	Zakwaterow. i usługi gast.	243	622	1	0	23	0	0	170	1 125	39
10.	Informacja i komunikacja	46	75	0	0	5	0	0	39	208	4
11.	Finanse i ubezpieczenia	41	21	0	2	2	0	0	23	127	5
12.	Obsługa rynku nieruchom.	62	158	1	0	11	0	0	39	161	13
13.	Działalność profesjonalna	113	214	1	1	32	0	0	78	409	21
14.	Usługi administrowania	224	285	7	2	15	0	0	148	762	23
15.	Administracja publiczna	49	71	0	0	0	0	0	24	138	2
16.	Edukacja	159	483	0	4	23	0	0	126	598	32
17.	Opieka zdrowot i pom społ.	140	210	1	2	5	0	0	100	609	27
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	41	92	0	1	0	0	0	24	123	2
19.	Pozostała działaln. usług.	129	233	2	1	20	0	0	93	518	17
20.	Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Objaśnienia do kolumny 2:**Ad.4** Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę**Ad.5** Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja**Ad.7.** Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle**Ad.9.** Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi**Ad.11.** Działalność finansowa i ubezpieczeniowa**Objaśnienia dotyczące kolumn:**

Ad kol. 4 - 7

liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;

Ad kol. 8

liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;

Ad kol. 9

liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Ad.13. *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*

Ad.14. *Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca*

Ad.15. *Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne*

Ad.20. *Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby*

Ad.21 *Organizacje i zespoły eksterytorialne*

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r.
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji					sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpieniach	poleceń
			ogółem ¹	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracownik. do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	zakłady o zatrudnieniu:	5 576	16 409	360	264	707	0	0	3 727	19 635	574	
1.	1 - 9	3 124	9 128	217	147	315	0	0	2 026	10 934	330	
2.	10 - 49	1 563	4 958	108	77	281	0	0	1 055	5 733	170	
3.	50 - 249	667	1 824	25	35	98	0	0	487	2 221	56	
4.	250 i powyżej	222	499	10	5	13	0	0	159	747	18	

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 2012 r.

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	ogółem ¹	decyzji w tym:			sprzeciwów z art. 56 ustawy Prawo budowlane	decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń
				wstrzymania prac	skierowania pracownik. do innych prac	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	5 576	16 409	360	264	707	0	0	3 727	19 635	574
1.	Sektor publiczny¹ ogółem, w tym własność:	346	816	3	4	12	0	0	234	1 013	30
	1. państwowa	95	155	0	0	0	0	0	64	293	14
	2. samorządowa	219	593	2	4	0	0	0	150	660	16
	3. mieszana	32	68	1	0	12	0	0	20	60	0
2.	Sektor prywatny² ogółem, w tym własność:	5 224	15 587	357	260	695	0	0	3 493	18 622	544
	1. prywatna krajowa	4 752	14 316	333	245	599	0	0	3 195	17 254	514
	2. prywatna zagraniczna	187	454	4	2	20	0	0	120	522	9
	3. prywatna mieszana	285	817	20	13	76	0	0	178	846	21
3.	Sektor mieszany zrównoważony³	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Objaśnienia dot. kolumny 2:

^{1/} **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;^{2/} **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;^{3/} **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

Objaśnienia do kolumny 2:

- Ad.4 Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
- Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- Ad.8 Transport i gospodarka magazynowa
- Ad.12 Działalność związana z obsługą nieruchomości
- Ad 13 Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- Ad 14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Ad 15. Admonotracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- Ad.17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Ad 20 Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników
- Ad 21. Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	6624	3599	1632	1393	1256	343	889	94
1.	1 - 9	4182	2164	1161	857	736	239	543	62
2.	10 - 49	1705	1018	342	345	355	70	213	15
3.	50 - 249	580	305	120	155	122	30	108	13
4.	250 i powyżej	157	112	9	36	43	4	25	4

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;
2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;
3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r.

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	6624	3599	1632	1393	1256	343	889	94
1.	Sektor publiczny¹ ogółem, w tym własność:	132	55	19	58	24	6	37	4
	1. państwowa	28	17	1	10	8	1	7	1
	2. samorządowa	82	35	0	47	13	0	29	1
	3. mieszana	22	3	18	1	3	5	1	2
2.	Sektor prywatny² ogółem, w tym własność:	6492	3544	1613	1335	1232	337	852	90
	1. prywatna krajowa	6050	3299	1505	1246	1143	315	785	81
	2. prywatna zagraniczna	152	75	45	32	30	7	25	3
	3. prywatna mieszana	290	170	63	57	59	15	42	6
3.	Sektor mieszany zrównoważony³	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	0	0	0	0	0	0	0	0

Objaśnienia dot. kolumny 2:^{1/} **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;^{2/} **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;^{3/} **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.**Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:**

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;

2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.