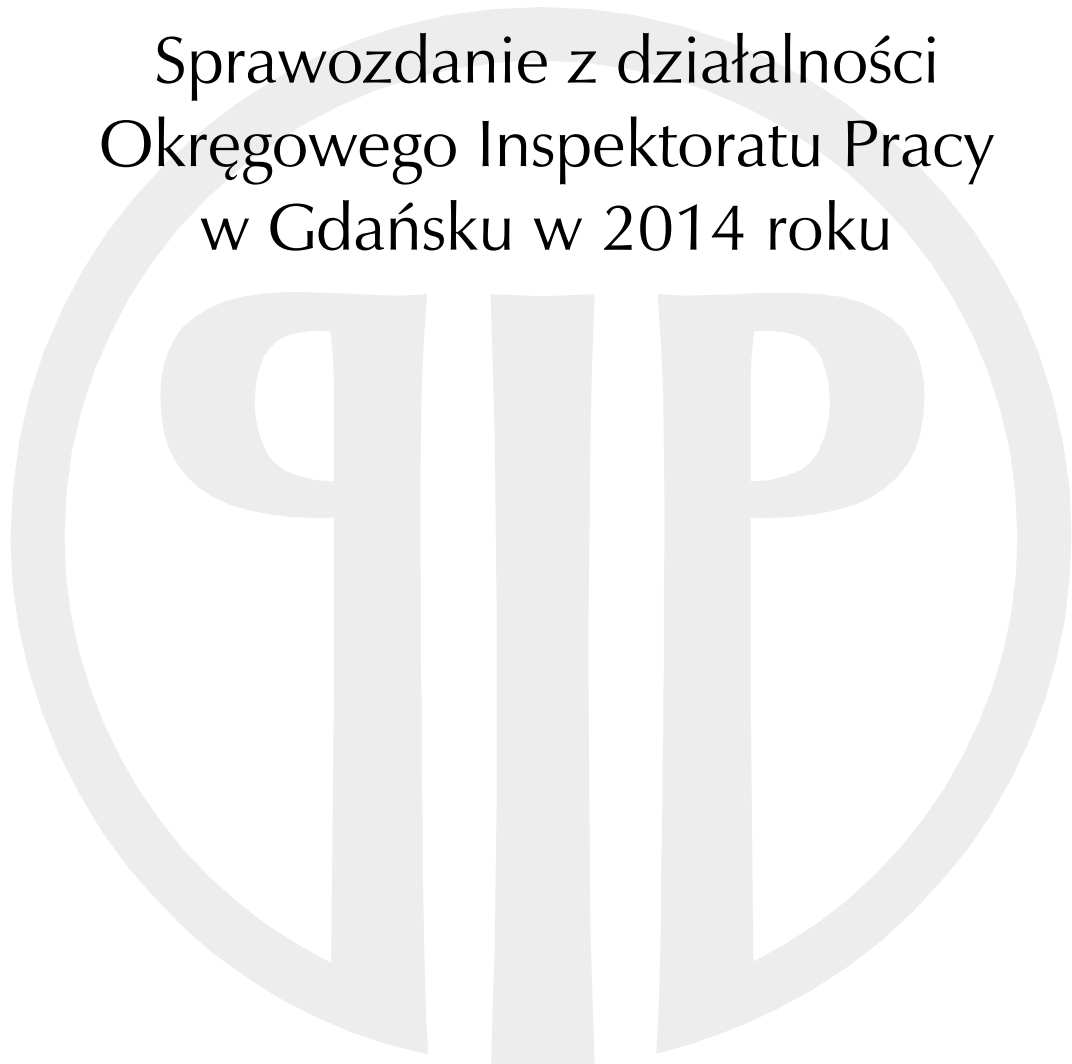




PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W GDAŃSKU

Sprawozdanie z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Gdańsku w 2014 roku



Gdańsk, luty 2015 r.

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	1
II.	OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH	3
III.	STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBAH ZAWODOWYCH	4
IV.	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA - INFORMACJE OGÓLNE	9
1.	Informacje o kontrolach inspektorów pracy	9
2.	Decyzje nakazowe inspektorów pracy	10
3.	Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP	11
4.	Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy	12
5.	Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia	13
6.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową	13
7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	15
8.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	15
9.	Skargi i wnioski	16
10.	Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej	17
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	19
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2014r. przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku	19
2.	Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenia wypadkowe	29
3.	Ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrażanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	30
4.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych	32
5.	Przestrzeganie przepisów dotyczących bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad	38
6.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)	40
7.	Wzmoczony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	41
8.	Ocena ryzyka zawodowego	42
9.	Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych	43
10.	Profilaktyczne badania lekarskie	44
11.	Szkolenie w dziedzinie bhp	47
12.	Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy	49
13.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełno- sprawnych	52
14.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	54
15.	Zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy	56
16.	Kontrole dotyczące problematyki REACH	60
17.	Kontrole dotyczące problematyki CLP	65

18.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	68
19.	Kontrole dotyczących przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO	71
20.	Kontrolne w celu ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami ...	72
21.	Przeciwdziałanie zagrożeniom wypadkowym w zakładach chowu koni i bydła	74
22.	Bezpieczeństwo pracy przy wykonywaniu robót torowych	76
23.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna	77
24.	Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym	81
25.	Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w instytucjach kultury	84
26.	Ograniczenie wpływu szkodliwych czynników środowiska pracy w zakładach odlewniczych	86
27.	Poprawa stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w zakładach gospodarki komunalnej	88
28.	Eliminowanie zagrożeń występujących podczas eksploatacji urządzeń energetycznych u odbiorców przyłączonych bezpośrednio do sieci średnich napięć	93
29.	Ograniczenie zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia w miejscu pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem hurtowym oraz w magazynach	97
30.	Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych	99
31.	Nadzór rynku	101
32.	Realizacja krótkich kontroli w budownictwie	107
33.	Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających	109
34.	Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających	111
35.	Odbiory statków	113
36.	Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich	114
VI.	OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	115
1.	Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniach	115
2.	Przestrzeganie przepisów o czasie pracy	122
3.	Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych	133
4.	Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu	135
5.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych	140
6.	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem	143
7.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa w podmiotach leczniczych	144
8.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego	153
VII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	158
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	158
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	164
3.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	171

4.	Kontrole przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	175
5.	Realizowanie zadań instytucji łącznikowej	177
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	179
1.	Informacje ogólne	179
2.	Porady prawne i techniczne	181
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy	181
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych	184
5.	Kontrole z inicjatywy związków zawodowych	184
6.	Spory zbiorowe pracy	185
7.	Społeczna inspekcja pracy	186
8.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	187
9.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	189
10.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	189
IX.	WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	191
1.	Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP	191
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego	192
3.	Współpraca krajowa w ramach porozumień o współpracy	193
4.	Inne instytucje i organizacje.....	200
X.	WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	202
XI.	DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	204
XII.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY	206
XIII.	PODSUMOWANIE	208

ZAŁĄCZNIKI :

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 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 2014 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

<http://gdansk.pip.gov.pl>

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2014 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 (obecnie ul. Sikorskiego 18),
- 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 2014r., 179 pracowników, z czego 113 wykonywało lub nadzorowało czynności kontrolne.

Podstawowe działania Państwowej Inspekcji Pracy mają charakter kontrolno-nadzorczy i prewencyjno-promocyjny. Skoncentrowane są przede wszystkim na branżach i zakładach pracy, w których występuje – zdiagnozowany wcześniej – zły stan ochrony pracy. Program Państwowej Inspekcji Pracy na 2014 rok został opracowany na podstawie wnikliwej analizy dotychczasowej działalności Urzędu, a także z uwzględnieniem zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych. Przy doborze zadań programowych uwzględnione zostały potrzeby krajowego rynku pracy oraz sytuacja makroekonomiczna, dla jak najskuteczniejszego wypełnienia naszych ustawowych obowiązków.

Podstawowym celem działań Państwowej Inspekcji Pracy jest uzyskanie poprawy stanu przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach. Działalności kontrolno-nadzorczej towarzyszą przedsięwzięcia o charakterze prewencyjno-promocyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów. Taka strategia funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy wpisuje się w model działalności inspekcji pracy krajów Unii Europejskiej.

Do zadań PIP o szczególnym znaczeniu społecznym należą kontrole prawidłowości zawierania przez pracodawców umów cywilnoprawnych i terminowych. Problemy związane ze stosowaniem tych umów są poruszane przez związki zawodowe, Radę Ochrony Pracy i komisje sejmowe oraz szeroko dyskutowane w mediach.

Kontynuowane były także kontrole w równie newralgicznym obszarze - dotyczącym wypłacania świadczeń ze stosunku pracy oraz terminowości tych wypłat.

Zgodnie z założeniami do strategii UE na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy w latach 2013-2020, Program PIP koncentruje się na dwóch zasadniczych kwestiach - ograniczeniu skali wypadkowości w miejscu pracy i rozszerzaniu działalności prewencyjnej. Priorytetem pozostają zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i poprawa przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy. Wspólnotowa strategia formułuje zasadę „*prewencja wypadkowa przed rehabilitacją zdrowotną*” – i podkreśla znaczenie działań zapobiegawczych na poziomie przedsiębiorstw, polegających na pogłębianiu wiedzy i umiejętności kadry zarządzającej oraz systematycznym instytucjonalnym nadzorze nad warunkami pracy.

Szczególny akcent położony został na promowaniu kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy – przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy i zachęcanie pracowników do współudziału w zarządzaniu bhp w firmie, które ma stanowić integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

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.

Istotnym w funkcjonowaniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku jest realizowanie **kontroli zarządczej**. Kontrola ta realizowana była szczególnie w zakresie działań podejmowanych dla zapewnienia wytyczonych celów i zadań Okręgu, z uwzględnieniem ryzyk związanych z poszczególnymi obszarami prowadzonej działalności.

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2014 rok zostały zrealizowane.

II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 275.990 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 847.375 osób - wg danych za grudzień 2014 r. z rejestru Regon, uzyskanych z **Urzędu Statystycznego** w Gdańsku.

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (22%), produkcyjną (11%), zakłady sekcji budownictwa (12%), zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (9%), obsługą rynku nieruchomości (7%), transportowe (6%) oraz zakłady opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (5%). Wśród nadzorowanych zakładów 95,8% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób.

Natomiast zgodnie z danymi **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** Oddział w Gdańsku, według stanu na dzień 30.11.2013 r. – w województwie pomorskim liczba płatników składek wynosiła ogółem 154.528, zaś liczba ubezpieczonych ogółem – 893.848.

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.

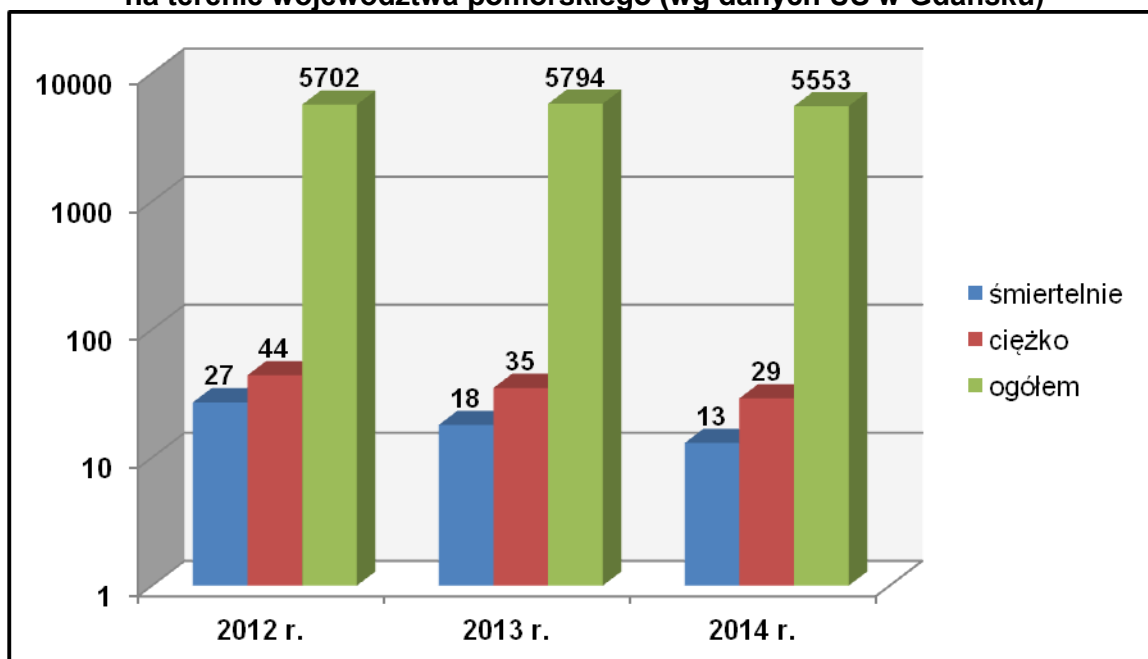
Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim

W 2014 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zbadali 148 wypadków przy pracy, w których łącznie było 178 poszkodowanych. W latach 2012 – 2014 można zaobserwować, w zbadanych wypadkach przy pracy, tendencję spadkową w zakresie poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym.

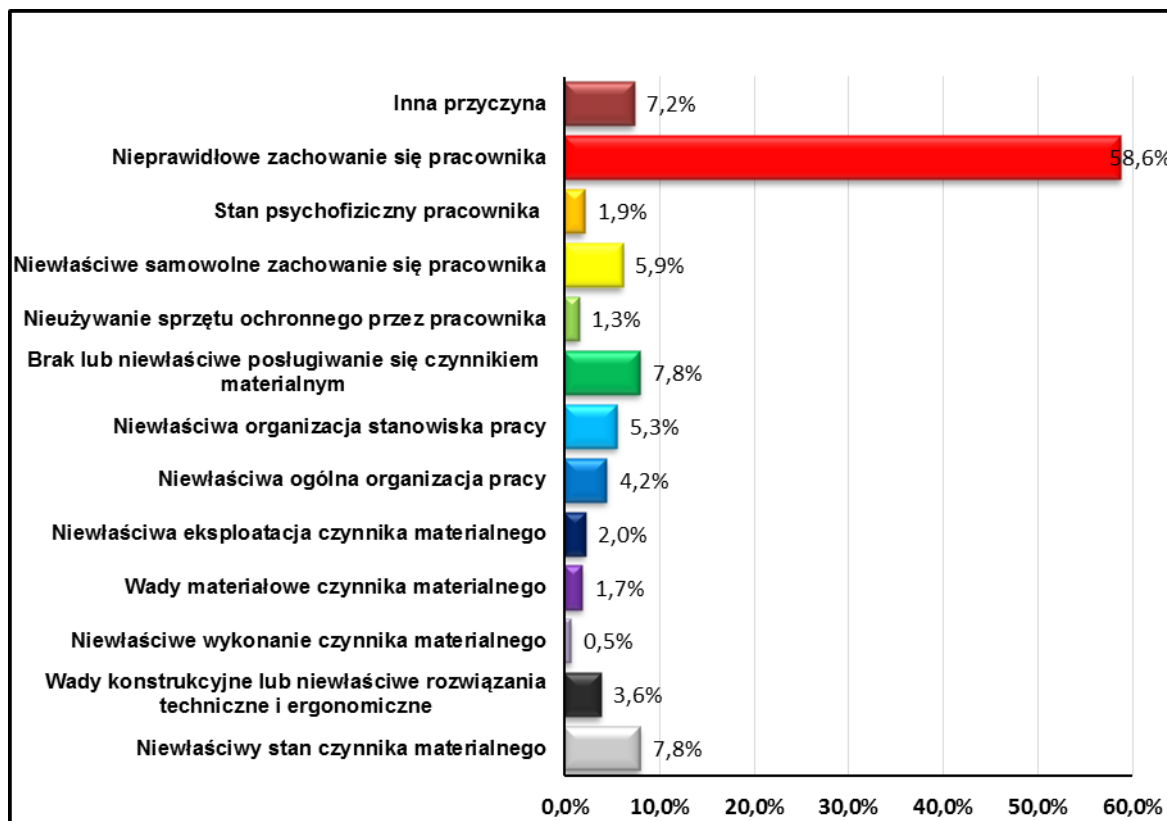
Według danych Urzędu Statystycznego w Gdańsku w 2014 roku w województwie pomorskim zarejestrowano **5553** poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W wypadkach tych **13** osób poniosło śmierć, a **29** osób odniosło ciężkie obrażenia.

Na ogólną liczbę 5553 poszkodowanych, 1573 osób zostało poszkodowanych w sektorze publicznym, zaś 3980 w sektorze prywatnym.

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2012 – 2014
na terenie województwa pomorskiego (wg danych US w Gdańsku)**



Przyczyny wypadków przy pracy w 2014 r. (wg danych US w Gdańsku)



Przedstawiony diagram przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, iż do zdecydowanej większości wypadków przyczyniają się sami poszkodowani. Jednak z danych z kontroli inspektorów pracy OIP Gdańsk wynika, iż znacznie zaniżony jest udział przyczyn związanych z niewłaściwą ogólną organizacją pracy. Najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane w szczególności z: brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym, brakiem nadzoru, tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, niedostatecznym przygotowaniem zawodowym pracownika, brakiem lub niewłaściwymi przeszkoleniami w zakresie bhp. Według danych Urzędu Statystycznego od 2012 roku obserwowana jest ilościowa dominacja wypadków, które wydarzyły się w przetwórstwie przemysłowym. Poszkodowani w wypadkach z ww. sekcji w 2014 roku stanowili ponad 35% ogółu poszkodowanych. Zanotowano spadek liczby wypadków ogółem o 4,2%. Spadek liczby poszkodowanych zanotowano m.in. w przetwórstwie przemysłowym i administracji publicznej. Natomiast wzrost liczby poszkodowanych nastąpił w handlu i budownictwie.

Mimo spadku liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, wskaźnik ciężkości wypadków, zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego za 2014r. wyniósł **35,0** dni (podobnie jak w 2013 roku). Dlatego działania zmierzające do dalszego ograniczenia zagrożeń zawodowych i tym samym liczby zdarzeń wypadkowych będą w dalszym ciągu prowadzone przez organy inspekcji pracy.

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy według sekcji gospodarki narodowej
(dane US w Gdańsku za 2014 r.)**

Symbol sekcji	Nazwa sekcji PKD	Ogółem	W wypadkach powodujących			Dni zwolnienia		Wskaźnik ciężkości* 2014
			śmierć	ciężkie uszkodz. ciała	łżejsze uszkodz. ciała	ogółem	na jednego poszkod.	
	OGÓŁEM w tym:	5553	13	29	5511	194095	35	35,0
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo	84	0	1	83	3869	46,1	46,1
B	Górnictwo i wydobywanie	11	0	0	11	346	31,5	31,5
C	Przetwórstwo przemysłowe	1952	2	14	1936	70746	36,2	36,3
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	39	1	1	38	1211	31,1	31,9
E	Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami	112	0	0	112	4183	37,3	37,3
F	Budownictwo	441	3	4	434	18364	41,6	41,9
G	Handel hurtowy i detal, naprawa pojazdów mech., motocykli oraz art. użytku osobistego i domowego	757	1	0	756	22504	29,7	29,8
H	Transport i gospodarka magazynowa	469	6	0	463	22157	47,2	47,9
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	74	0	0	74	2018	27,3	27,3
J	Informacja i telekomunikacja	51	0	1	50	1295	25,4	25,4
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	86	0	1	85	2006	23,3	23,3
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	61	0	2	59	2814	46,1	46,1
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	57	0	0	57	2158	37,9	37,9
N	Działalność w zakresie usług administrowania	267	0	2	265	8615	32,3	32,3
O	Administracja publiczna i obrona narodowa	244	0	1	243	7197	29,5	29,5
P	Edukacja	353	0	1	352	10148	28,7	28,7
Q	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	395	0	0	395	11413	28,9	28,9
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	68	0	0	68	1977	29,1	29,1
S	Pozostała działalność usługowa	32	0	2	30	1074	33,6	33,6

liczba dni zwolnień lekarskich

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

Do wydarzeń, które spowodowały najczęściej urazów w wypadkach przy pracy w 2014 roku zaliczyć należy:

- zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt lub będący w ruchu – 45,8%,
- kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym – 19,1%,
- obciążenie fizyczne lub psychiczne – 13,2%,
- uwięzienie, zmiżdżenie – 5,8%,
- kontakt z prądem elektrycznym – 3,4%,
- przejawy agresji – 1,9%.

W 2014 roku na terenie województwa pomorskiego najczęściej wypadków zaistniało podczas:

- operowania różnymi przedmiotami - 16,2%,
- poruszania się – 35,1%,
- pracy narzędziami ręcznymi – 14,7%,
- transportu ręcznego – 13,4%,
- obsługi maszyn – 9,2%,
- kierowania środkami transportu oraz obsługi ruchomych maszyn i urządzeń - 6,3%,
- obecność – 1,9%,
- inna czynność – 3,2%.

Wypadki przy pracy rolniczej

Według opracowania Biura Prewencji i Rehabilitacji Centrali KRUS z dnia 02.02.2015r. w 2014 roku w województwie pomorskim rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS 735 (w roku 2013 – 808) zdarzeń wypadkowych.

Z tej liczby **712** (w roku 2013 - 740) zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, w tym **2** (w roku 2013 - 5) wypadki śmiertelne.

W 2014r. w województwie pomorskim zarejestrowano **14** (w roku 2013 - 4) chorób zawodowych rolników.

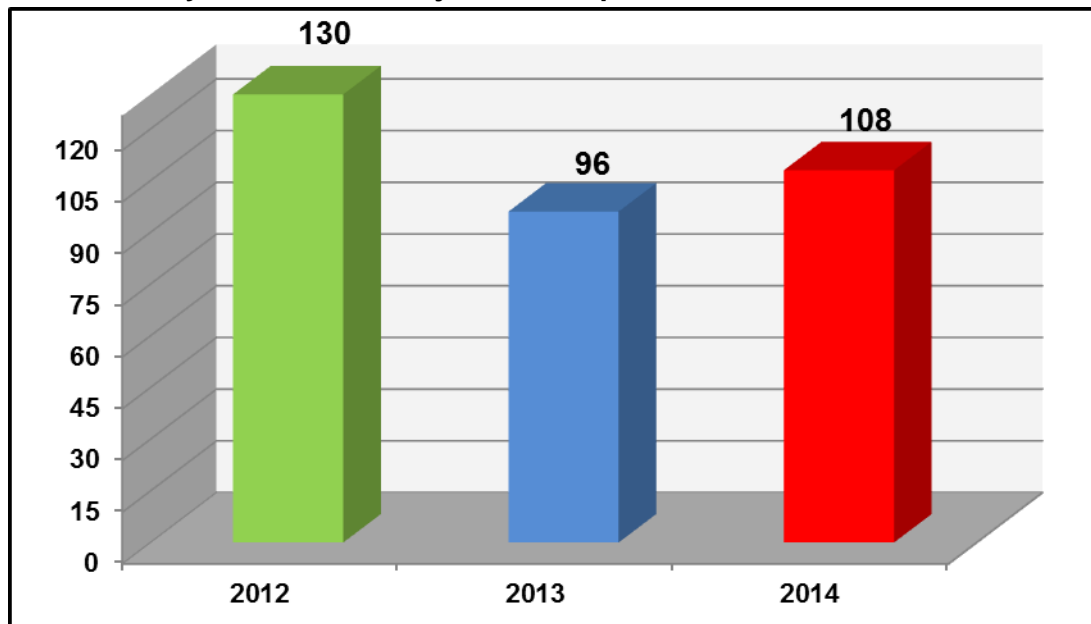
Choroby zawodowe

Na terenie województwa pomorskiego w 2014r. stwierdzono 108 chorób zawodowych, a w roku 2013 stwierdzonych było 96 (dane PWIS Gdańsk). Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najczęściej było:

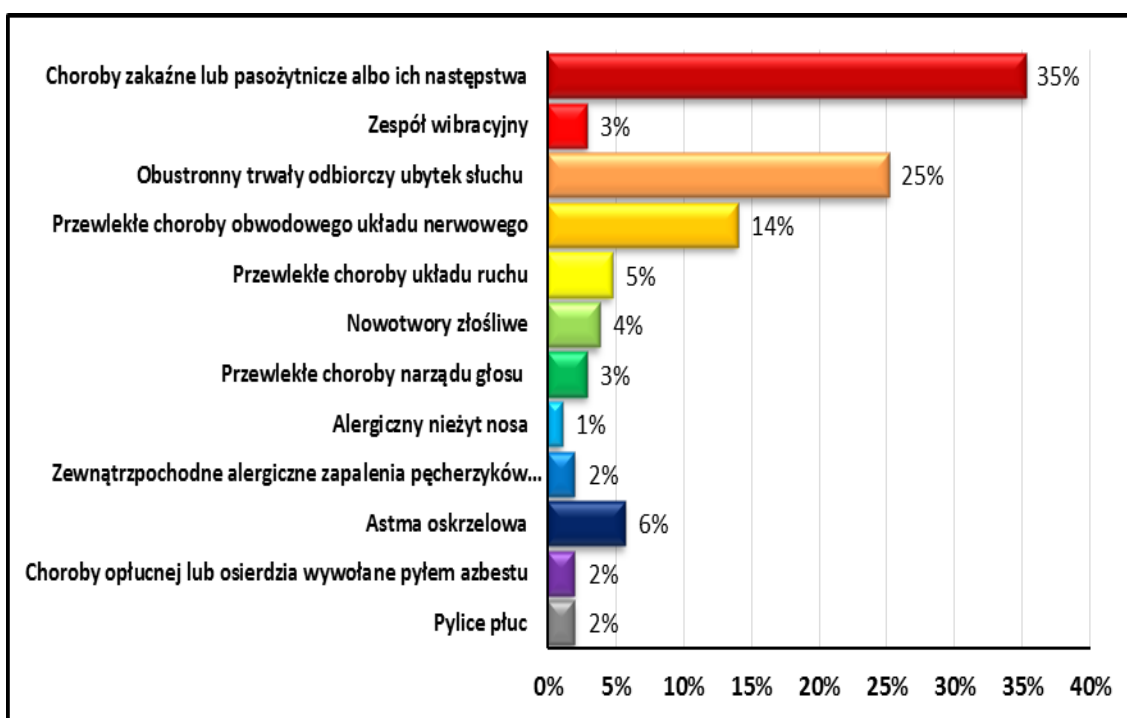
- chorób zakaźnych lub pasożytniczych - 35%,
- obustronnego trwałego ubytku słuchu - 25%,
- przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – 14%,
- astmy oskrzelowej - 6%,
- przewlekłych chorób układu ruchu – 5%,
- nowotworów złośliwych - 4%,
- przewlekłych chorób narządu głosu - 3%.

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

Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2012-2014



**Struktura chorób zawodowych w województwie pomorskim w 2014 r.
(wg PWIS, w ujęciu wg wykazu chorób zawodowych)**

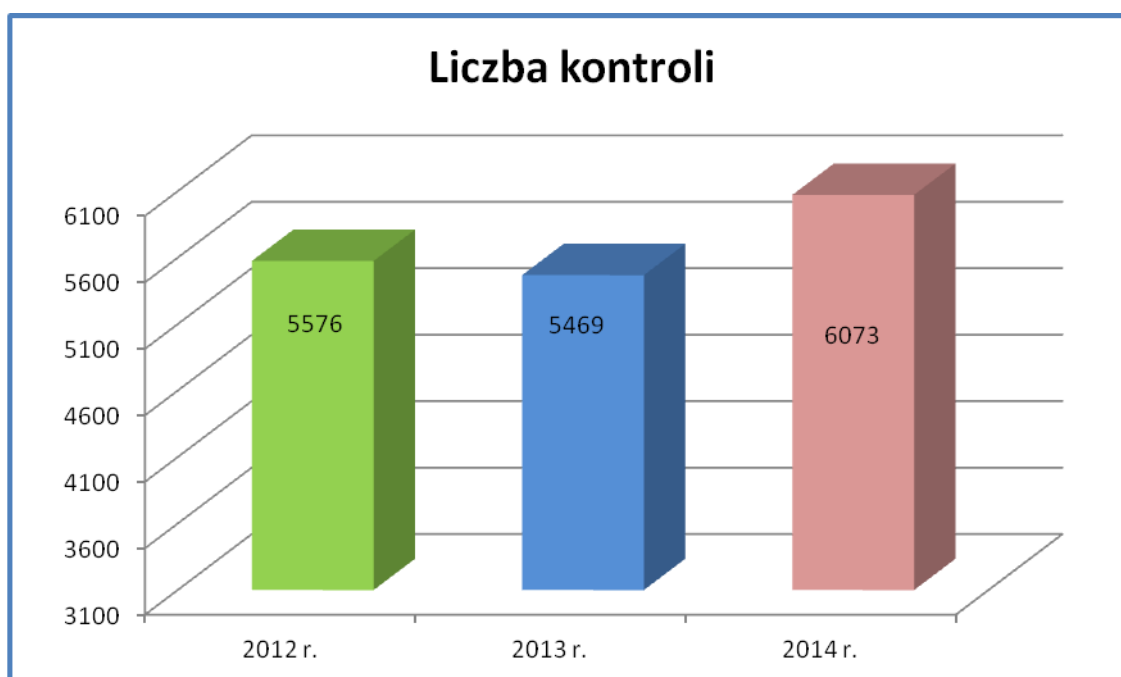


IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

1. Informacje o kontrolach inspektorów pracy

Do podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy, w świetle art. 10 ustawy o PIP, należy m.in. nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych, a także kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Działalność kontrolna inspektorów pracy OIP Gdańsk w latach 2012 – 2014



W 2014 roku inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili **6.073 kontrole** w 4.990 zakładach pracy i innych podmiotach, w których pracowało ogółem prawie 258 tys. osób, w tym 1473 cudzoziemców. Najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: prowadzących handel i naprawy (28%), budownictwa (18%) oraz zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (19%). Były to przede wszystkim zakłady sektora prywatnego.

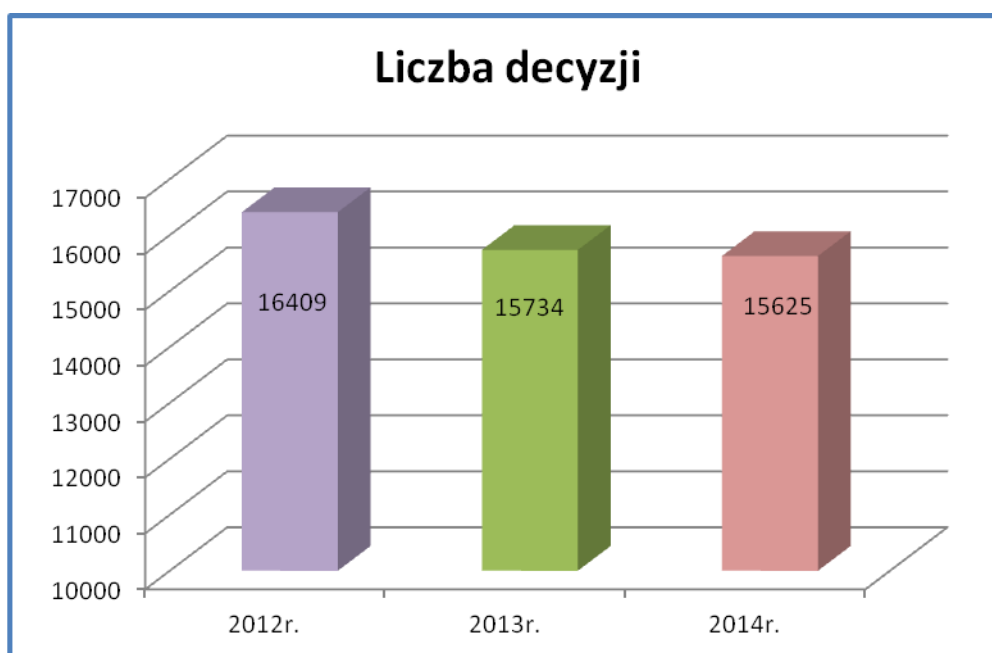
Kontrolami objęto głównie zakłady zatrudniające: do 9 pracowników – 56% kontroli oraz od 10 do 49 pracowników – 28% kontroli.

W 2014 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 w ramach programu działania Państwowej Inspekcji Pracy realizowano ponad 70 tematów. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP. Niektóre tematy zawierały nawet po kilkanaście podtematów.

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 nakazowe inspektorów pracy

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



W 2014 roku na terenie OIP Gdańsk wydano **15.625** decyzji nakazowych, które regulowały warunki pracy ok. 147 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 **476** (tj. 3% ogółu decyzji) i dotyczyły one 3415 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów zatrudniających:

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

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

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano 2641 decyzjom nakazowym.

W 2014 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **316 decyzji dotyczyło wstrzymania prac** (w 2013r. – 300). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników bądź innych osób,
- **211 (w 2013 r. – 208) decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 489 osób**; decyzje te inspektorzy pracy wydawali, stwierdzając zatrudnienie pracowników lub innych osób wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych bądź niebezpiecznych oraz prowadzonych przez osoby bez odpowiednich kwalifikacji.

Inne wydane decyzje to np.:

- **300 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,**
- **69 decyzji zakazania wykonywania prac,**
- **38 decyzji wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,**
- **11 decyzji nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.**

Ponadto inspektorzy pracy poprzez **31 decyzji administracyjnych** nałożyli kary na pracodawców zatrudniających kierowców w transporcie drogowym.

Realizacja decyzji nakazowych inspektorów pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 80,2% decyzji nakazowych /wydanych w 2014 r. na piśmie i podlegającym wykonaniu/.

3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP

W 2014r. w OIP Gdańsk skierowano do 60 pracodawców 73 upomnienia, obejmujące 207 decyzji nakazowych. W porównaniu z rokiem 2013, w 2014r. liczba wydanych upomnień spadła o 21,5%, a liczba decyzji objętych upomnieniami spadła o 28%.

W roku 2014, podobnie jak w poprzednich latach, wśród decyzji objętych upomnieniami przeważają decyzje płacowe (liczba decyzji objętych upomnieniami dotyczących obowiązków z zakresu bhp – 78, liczba decyzji objętych upomnieniami dotyczących obowiązków płacowych – 129). Udział decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami wynosił odpowiednio: w 2012r. – 61%, w 2013r. - 71%, a w 2014r. – 62%.

Wobec 17 pracodawców w 2014r. wystawiono 20 tytułów wykonawczych, którymi objęto 86 decyzji nakazowych (w tym decyzje objęte upomnieniami wydanymi w 2013r.), a na 17 pracodawców nałożono 26 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 178.000 zł. W porównaniu z rokiem 2013, nastąpił spadek o 33% liczby tytułów wykonawczych oraz spadek o 32% liczby decyzji objętych tytułami wykonawczymi. Ponadto o 68% spadła liczba nałożonych grzywien w celu przymuszenia, zmniejszeniu uległa również łączna kwota nałożonych grzywien.

4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP

W 2014 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 2014 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.). W 2014r. rozpatrzono też 9 spraw pozostałych z 2013 roku. Ogółem w roku 2014 wpłynęło 128 spraw, z czego rozpatrzono 109 - 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. Łącznie złożono 137 wniosków.

Rozstrzygnięcia spraw zakończonych w 2014 roku były następujące:

- 105 spraw zakończyło się wydaniem postanowień pozytywnych,
- 12 wniosków dot. zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia sztucznego zakończyło się wydaniem postanowień negatywnych,
- 20 spraw pozostało bez rozpatrzenia, w tym 7 spraw z uwagi m.in. na: wycofanie wniosku; brak zatrudnienia; budynek służby zdrowia oraz 13 spraw, w których wydano opinię, że nie są spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody na odstępstwo,
- do OIP wpłynęło 7 zażaleń na postanowienie okręgowego inspektora pracy.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi

W 2014 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał 2 postanowienia 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 2002r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. z 2014 r. poz. 1645 ze zm.).

Ww. postępowania wszczęte przez OIP Gdańsk zakończyły 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 2014 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wydano **3.832** wystąpienia w sprawie usunięcia stwierdzonych podczas kontroli, naruszeń prawa.

W treści wystąpień do pracodawców skierowano **17.539** wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

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

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

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

Ponadto przedmiot wystąpień stanowiły też zagadnienia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy.

Odrębną grupę zagadnień stanowiło 77 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 nie kierowano wystąpień do jednostek nadrzędnych nad zakładami pracy.

Poza wystąpieniami w 2014r. inspektorzy pracy podczas kontroli wydali pracodawcom **707 poleceń**, dotyczących spraw z zakresu prawnej ochrony pracy.

Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach

Odnosnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2014r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 77,2% wniosków.

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

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych

W 2014 roku inspektorzy pracy skierowali ogółem 228 wniosków o ukaranie, w tym skierowano do sądów karnych 32 wnioski o ukaranie wyłącznie po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 1066 wykroczeń, które dotyczyły czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia.

W roku 2014 sądy karne zakończyły łącznie 301 spraw. W tym zakresie:

- 176 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2014r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 430 000 zł,
- 89 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2013r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 216 800 zł.

Ponadto w 36 przypadkach wydano orzeczenia „bezgrzywnowe” (14 wyroków u niewinniających, 15 postanowień o umorzeniu postępowania, 1 postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania, 2 wyroki orzekające o uznaniu winy i odstąpieniu od wymierzenia kary, 2 kary nagany, 2 przypadki uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania).

Łączna kwota orzeczonych grzywien przez sądy karne wynosi zatem 646 800 zł. Średnia wysokość orzeczonej kary grzywny wynosi 2440,75 zł (średnia kwota liczona łącznie do wniosków z 2013 i 2014r.).

Postępowanie mandatowe

W roku 2014 inspektorzy pracy wydali łącznie 1233 mandaty karne. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 3858. Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi 1.532.200 zł. Średnia kwota mandatu wynosi 1242,66 zł.

Najwięcej mandatów (2365 mandatów) zastosowano za wykroczenia związane z naruszeniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 K.p.).

Środki wychowawcze

W 2014r. inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie 1002 środki wychowawcze, w związku z 1602 stwierdzonymi wykroczeniami.

Uwagi i wnioski

1. W analizowanym okresie w porównaniu do 2013r. ilość składanych przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie zmalała o 29%. Odnotowano natomiast wzrost ilości nałożonych przez inspektorów pracy mandatów karnych o 4,3%. Wzrosła również ilość zastosowanych w trybie art. 41 kw. środków wychowawczych o 3,2%. Wpływa na to przede wszystkim fakt, że inspektorzy pracy stosując przewidziane prawem środki prawne w znacznej mierze skoncentrowali się na wykroczeniach związanych z naruszeniem przepisów bhp.
2. Stwierdzić należy, iż stosowanie represji karnej, niezależnie od trybu postępowania (wniosek o ukaranie, mandat karny, środek oddziaływania wychowawczego) następuje najczęściej w stosunku do małych pracodawców, tj. zatrudniających od 1 do 9 pracowników. Wynika to z faktu, że pracodawcy ci często nie posiadają obsługi prawnej, wykwalifikowanej obsługi kadrowo-księgowej oraz pracowników służby bhp i tym samym narażeni są na zwiększone ryzyko popełnienia uchybień.
3. W okresie sprawozdawczym w porównaniu do roku 2013 spadła natomiast wysokość orzeczonych grzywien w orzeczeniach sądowych. Średnia kwota grzywien orzeczonych przez sądy karne w 2014r. w porównaniu do roku 2013 zmalała o 8,4%.
4. Znaczącą ilość spraw skierowanych do sądów karnych stanowią wykroczenia związane z legalnością zatrudnienia. W tym zakresie skierowano aż 148 wniosków o ukaranie, z czego zakończono 95 spraw.

7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy Gdańsk w 2014 r. skierowali do prokuratury 64 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia 85 przestępstw, z czego 30 podejrzeń dotyczyło przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 k.k.

- Zawiadomienia o popełnieniu przestępstw wraz ze wskazaniem przestępstw, dotyczyły np.:

art. 218 §1a k.k.	–	17
art. 218 §3 k.k.	–	1
art. 219 k.k.	–	7
art. 220 k.k.	–	5
art. 225 §2 k.k.	–	29
- W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura:
 - wszczęła postępowanie przygotowawcze – w 47 przypadkach (46 wszczętych dochodzeń i 1 wszczęte śledztwo),
 - odmówiła wszczęcia dochodzeń w 8 sprawach;
w 5 sprawach złożone zostały przez inspektorów pracy zażalenia, z których 2 nie zostały uwzględnione przez prokuraturę i w związku z tym przekazano je do sądu.
- Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
 - umorzenie postępowania przygotowawczego – w 28 przypadkach
 - ✓ zażalenia na umorzenie postępowania – 4 przypadki, których prokuratora nie uwzględniła i przekazała do sądu,
 - ✓ zażalenia na postanowienie o odmowie wszczęcia dochodzenia – 2.
- Z zawiadomień inspektorów pracy złożonych w 2014 r. do sądu skierowane zostały akty oskarżenia – w 3 przypadkach, a w 2 przypadkach skierowane zostały do sądu wnioski o warunkowe umorzenie. Mamy informację o 1 wyroku skazującym na karę grzywny (50 dniówek po 20 zł).

Współpraca PIP z prokuraturą i sądami

- liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury - 6,
- udział inspektorów pracy w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach (świadcowie, biegli) - 34,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów pracy - 52,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów karnych – 13.

8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W roku 2014 w OIP w Gdańsku zanotowano 2 przypadki wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostały wytoczone łącznie na rzecz 42 osób, z czego 41 osób świadczyło pracę na podstawie umowy zlecenia, 1 osoba świadczyła pracę na podstawie umowy o dzieło.

Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostały wytoczone przeciwko 2 pracodawcom.

Sprawy związane z wytoczonymi powództwami pozostają w toku rozpoznawania. Natomiast w 2014r. zakończyło się 5 postępowań w sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy wniesionych do Sądów przez inspektorów pracy w 2013 roku.

Ponadto ustalenie istnienia stosunku pracy nastąpiło też w wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach inspektorów pracy oraz realizacji poleceń.

W związku z ww. wystąpieniami i poleceniami do 12.02.2015r. 1521 osób zatrudnionych dotychczas na podstawie umowy cywilnoprawnej lub bez umowy uzyskało status pracownika.

9. Skargi i wnioski

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2014r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 2851 skarg. W stosunku do analogicznego okresu 2013 roku liczba skarg zmalała o 3,9%.

Stwierdzono, że ok. 55% rozpatrzonych skarg, było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Wnioski

Liczba składanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skarg utrzymuje się na podobnym poziomie. Odnosząc się natomiast do przedmiotów zgłaszanych nieprawidłowości, należy wskazać, że również nie odbiegają one od lat poprzednich.

W dalszym ciągu niewypłacenie wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy stanowi największy odsetek zgłaszanych skarg (ok. 37%). Trudności finansowe jakie wystąpiły w 2014r. w wielu zakładach pracy, upadłość i likwidacje wielu firm, podobnie jak w roku poprzednim, prawdopodobnie przyczyniły się do tak wielu skarg z tego zakresu. Inne najczęściej zgłaszane naruszenia dotyczyły stosunku pracy (ok. 21%). Ponad 42% z nich dotyczyło braku potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę. W porównaniu z rokiem 2013 roku wzrosła liczba skarg dotyczących zagadnień warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacje energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. W roku sprawozdawczym przedmiotów skarg w tym zakresie odnotowano 1 323, tj. ok. 19% ogółu. Jest to wzrost niepokojący, gdyż nieprawidłowości w tym zakresie są potencjalną przyczyną zaistnienia wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Osoby zgłaszające nieprawidłowości to najczęściej byli pracownicy (ok. 38% ogółu podmiotów składających skargi). Niezmiennie zatem dopiero po rozwiązaniu stosunków pracy, pracownicy zgłaszają występujące w zakładach pracy nieprawidłowości. Powyższe po części wynika z tego, że w trakcie trwania stosunku pracy pracownicy obawiając się negatywnych działań ze strony pracodawcy, nie chcą składać skarg do Inspekcji Pracy (zwłaszcza w przypadku zakładów pracy zatrudniających niewielką liczbę osób). Analiza treści skarg wskazuje również na to, że znaczna część niewypłaconych należności ze stosunku pracy dotyczy tylko byłych pracowników, np. w zakresie wypłaconych odszkodowań, odpraw czy ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe.

Należy również zwrócić uwagę na to, że porównaniu do roku 2013 znacznie zmalała kwota należności pracowniczych wyegzekwowana na podstawie nakazów wydanych przez inspektorów pracy wskutek złożonych skarg. W efekcie powyższego liczba postępowań egzekucyjnych w 2014r. dotyczących decyzji płacowych, w porównaniu z rokiem 2013 znacznie wzrosła.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2013 wzrosła z 46 do 71 skarg, tj. o 25 (54%). Przyczyn tego wzrostu należy upatrywać głównie w trudnej sytuacji finansowej zakładów pracy związanej z kryzysem panującym w poszczególnych branżach działalności. W szczególności w sektorze stoczniowym i przetwórstwie rolno – spożywczym i związaną z tym koniecznością redukcji zatrudnienia w tych zakładach. Dlatego też odnotowano wzrost skarg dotyczących stosunku pracy - z 28 w roku 2013 do 42 w roku 2014, jak również wzrost skarg dotycząca wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z 21 w roku 2014 do 26 w roku sprawozdawczym. W porównaniu z rokiem 2013 roku wzrosła również liczba skarg dotyczących zagadnień warunków pracy. W roku 2013 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 31, natomiast w roku 2014 odnotowano ich 35. Jest to wzrost niepokojący, gdyż nieprawidłowości w tym zakresie są potencjalną przyczyną zaistnienia wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W roku 2014 znacznie wzrosła ilość skarg dotyczących zagadnień czasu pracy – z 10 w roku 2013 do 34 w roku sprawozdawczym. W głównej mierze wzrost ten był spowodowany wprowadzeniem zmian w przepisach ogólnie obowiązujących dotyczących przedłużonych okresów rozliczeniowych i problemów interpretacyjnych, co do procedur wprowadzenia nowych uregulowań do przepisów wewnątrzzakładowych, jak i rozliczania czasu pracy w wydłużonych okresach rozliczeniowych. Wzrosła również znacznie ilość skarg dotyczących mobbingu lub dyskryminacji. W roku 2013 było ich 8, natomiast w okresie od 01.01.2014r. do 31.12.2014r. zanotowano ich 17. Przyczyn tego wzrostu należy upatrywać w rosnącej świadomości pracowników i działaczy związkowych w tym zakresie.

Aż 43 skargi (tj. 60,6%) złożone przez związki zawodowe były zasadne lub częściowo zasadne. Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektorów pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Spotkania inspektorów pracy podczas działalności kontrolnej z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

10. Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej

W roku 2014 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:

- T. 743 Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających.

- T. 744 Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających.
- T. 745 Kontrola przestrzegania przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich celem zmniejszenia zagrożeń przy wykonywaniu tych prac.

Zgodnie z zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy Sekcja kontrolowała nowobudowane i przebudowane statki śródlądowe przed ich wprowadzeniem do eksploatacji.

Doradztwo i konsultacje

Inspektorzy pracy SKGM, kilkakrotnie uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez związki zawodowe firm branży morskiej w sprawach dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie

W dniu 27 listopada 2014r. zorganizowano i przeprowadzono szkolenie dla przedstawicieli firm kooperujących z Stoczną NAUTA SA w Gdyni. W szkoleniu wzięło udział 35 przedstawicieli firm, których pracownicy świadczą pracę na terenie stoczni. Szkolenie dotyczyło podstawowych zagadnień prawnej ochrony pracy w tym legalności zatrudnienia, technicznego bezpieczeństwa pracy ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń występujących w procesie budowy i remontu statków. Wykładowcami byli inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej oraz przedstawiciele Stoczni Nauta SA oraz Energomontażu Północ SA. Z ramienia PIP seminarium prowadzili:

- Tomasz Rutkowski nadinspektor pracy, który przybliżył funkcjonowanie Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej, zadania kontrolne w 2014r. i na 2015r. oraz wyniki kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwach branży stoczniowej,
- Sabina Szpakowska młodszy inspektor pracy, która omówiła prawa i obowiązki stron umów cywilnoprawnych w zakresie BHP,
- Dariusz Dąbrowski inspektor pracy, który przedstawił badanie wypadków przy pracy w branży stoczniowej – przyczyny, odpowiedzialność i profilaktyka.

Współpraca z zagranicznymi inspekcjami pracy

- Inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej aktywnie uczestniczyli w organizacji wizyty Norweskiej Inspekcji Pracy, która odbyła się w dniach 6-7 maja 2014r.
- Nadinspektor Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej uczestniczył w składzie delegacji gdańskiego Okręgowego Inspektoratu Pracy w Estonii w dniach 5-7 października 2014r. Przedmiotem wizyty studyjnej było między innymi omówienie zasad działalności inspekcji pracy w Polsce i Estonii w zakresie przestrzegania prawa pracy w gospodarce morskiej.

Współpraca z organizacjami i instytucjami

Utrzymywany był stały ze stoczniovymi oraz 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 2014 roku przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w tej analizie dotyczą zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy w 2014 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2014 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **236** 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	
2014	236	148	20	54	62	11	1
2013	193	128	29	47	45	7	0
2012	195	135	35	51	33	14	2

Część zarejestrowanych zdarzeń, to zdarzenia nieuznane przez zakłady za wypadki przy pracy. W analizie nie zostały również ujęte zdarzenia, w stosunku do których została podjęta decyzja o odstąpieniu od badania (zgodnie z § 5 zarządzenia nr 24/13 GIP z dnia 19 grudnia 2013r.). W niniejszej analizie uwzględniono zdarzenia wypadkowe osób wykonujących umowę o dzieło – niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu. Takich zdarzeń wypadków w 2014r. do OIP w Gdańsku zostało zgłoszonych 14, natomiast zbadanych zostało 8. Ponadto ujęto 2 wypadki przy pracy, które wydarzyły się w grudniu 2013r. na terenie województwa pomorskiego, a zostały zarejestrowane i zbadane w 2014r.

Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych

Źródła informacji o zdarzeniu	Liczba zgłoszeń w poszczególnych latach		
	2014	2013	2012
Policja	113	78	55
Zatrudniający	101	103	116
Zatrudniony	7	3	6
Pogotowie	5	1	5
Inne	3	4	8
Kontrola	3	1	3
Masmedia	2	2	0
Straż Pożarna	1	0	0
Prokuratura	1	0	1
Inny OIP	0	1	1
Razem:	236	193	195

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 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
2014	278	178	21	59	98	42
2013	329	218	29	48	141	97
2012	242	154	36	59	59	35

Poszkodowani w poszczególnych sekcjach gospodarki wg PKD 2007

Sekcja		Rok		
Symbol	Nazwa	2014	2013	2012
F	Budownictwo	55	62	40
C	Przetwórstwo przemysłowe	52	112	64
J	Informacja i komunikacja	22	0	2
G	Handel i naprawy	13	7	10
H	Transport i gospodarka magazynowa	7	9	17
A	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	5	6	6
E	Dostawy wody	5	3	0
N	Usługi administrowania	4	9	2
O	Administracja publiczna i obrona narod.	3	3	3
I	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	2	1	2
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	1	2
L	Obsługa rynku nieruchomości	2	1	1
S	Pozostała działalność usługowa	2	0	0
B	Górnictwo i kopalnictwo	2	0	0
M	Działalność profesjonalna, nauk. i techn.	1	2	4
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	1	1	0
R	Kultura, rozrywka i rekreacja	0	1	0
P	Edukacja	0	0	1
Razem:		178	218	154

Podczas spotkania szkoleniowego w dniu 22.01.2014r. w jednej ze spółek doszło do zbiorowego wypadku przy pracy, w wyniku którego 22 osoby zatruty się tlenkiem węgla. Spółka ta prowadzi działalność wg PKD 2007 w sekcji: J - Informacja i komunikacja. Stąd duży wzrost poszkodowanych w tej sekcji względem lat 2013 i 2012.

Struktura zdarzeń wypadkowych

W 2014 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało:

- 1) w miejscach prowadzenia produkcji przemysłowej (w tym w miejscach magazynowania) i stanowiły one łącznie 42,2%,

- 2) na terenach budowl (obiektów w budowie i w remoncie) i stanowiły one 30,6% ogółu wypadków,
- 3) w miejscach i w środkach komunikacji publicznej tzw. wypadki komunikacyjne i stanowiły one 6,8%,
- 4) w miejscach upraw, hodowli, połowu ryb, w terenach leśnych i „zielonych”, stanowiły one 6,1%,
- 5) w miejscach przeznaczonych na działalność intelektualną bądź usługową, np. w biurach, w placówkach naukowych i w szkołach oraz zakładach usługowych) i stanowiły one 4,1%,
- 6) w miejscach zlokalizowanych na wodzie lub pod wodą, wyłączając place budowy i stanowiły one 2,0%,
- 7) w pozostałych miejscach takich jak: pomieszczenia wypoczynkowe, socjalne, higieniczno-sanitarne oraz placówki ochrony zdrowia i gospodarstwa domowe i stanowiły one łącznie 8,2%.

W 2014 roku najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane odpowiednio:

- 1) z niewłaściwą ogólną organizacją pracy, a w szczególności z:
 - brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym (82 przyczyny),
 - brakiem nadzoru (50),
 - tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp (39),
 - niedostatecznym przygotowaniem zawodowym pracownika (30),
 - brakiem lub niewłaściwymi przeszkoleniami w zakresie bhp (26),
- 2) z uszkodzonym pracownikiem, a w szczególności wynikające z:
 - zaskoczenia niespodziewanym zdarzeniem (36),
 - niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności (25),
 - nieznaności zagrożenia (24),
 - nieznaności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (21),
 - wejściem lub wjechaniem na obszar zagrożony bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa (15).
- 3) ze stroną techniczną, a w szczególności z:
 - brakiem lub niewłaściwymi urządzeniami zabezpieczającymi (36),
 - brakiem lub niewłaściwymi środkami ochrony zbiorowej (13),
 - niewłaściwym stanem czynnika materialnego (12),
 - niewłaściwą statecznością i wytrzymałością czynnika materialnego (11),
 - wadami konstrukcyjnymi czynnika materialnego będącego źródłem zagrożenia (7).

W latach 2010 – 2011 najwięcej wypadków przy pracy wydarzyło się w budownictwie, Lata 2012 – 2013 to ilościowa dominacja wypadków, które wydarzyły się w przetwórstwie przemysłowym. W 2014r. na pierwsze miejsce w tym rankingu powróciło budownictwo.

Środki prawne

W ramach realizacji tematów dot. badania okoliczności i przyczyn wypadków w 2014r. inspektorzy pracy wydali **59** nakazów na piśmie, zawierających **189** decyzje na piśmie oraz wydali **59** decyzji ustnych.

Zakres przedmiotowy wydanych decyzji zestawiono w tabeli.

Zakres przedmiotowy decyzji	Ilość wydanych decyzji [razem]	Ilość wydanych decyzji [%]
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	55	29,1
Maszyny i urządzenia techniczne	52	27,5
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	36	19,0
Przygotowanie do pracy	9	4,8
Transport	9	4,8
Urządzenia i instalacje energetyczne	8	4,2
Obiekty i pomieszczenia pracy	7	3,7
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	6	3,2
Ochrona pracy młodocianych	3	1,6
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	2	1,1
Magazynowanie i składowanie	2	1,1
Razem:	189	100,0

W ramach kontroli dot. ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w 2014 r. inspektorzy pracy wydali **88** wystąpień zawierających **268** wniosków. Zakres przedmiotowy wydanych wniosków przedstawiono w tabeli.

Zakres przedmiotowy wniosków	Ilość wydanych wniosków [razem]	Ilość wydanych wniosków [%]
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	105	39,2
Przygotowanie do pracy	70	26,1
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	48	17,9
Maszyny i urządzenia techniczne	9	3,4
Czynniki szkodliwe, uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	11	4,1
Transport	4	1,5
Obiekty i pomieszczenia pracy	1	0,4
Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia	1	0,4
Stosunek pracy	4	1,5
Magazynowanie i składowanie	2	0,7
Środki nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy	6	2,2
Urządzenia i instalacje energetyczne	1	0,4
Ochrona pracy młodocianych	5	1,9
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	1	0,4
Razem:	268	100,0

Środki karnowykroczeniowe

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy inspektorzy pracy łącznie złożyli do sądów **10** wniosków o ukaranie zawierające **34** wykroczenia. Łączna kwota nałożonych grzywnien przez sądy wyniosła **7000 zł**.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy inspektorzy pracy złożyli do prokuratury **3** zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w związku z zaistniałymi wypadkami przy pracy.

Poradnictwo

W ramach kontroli dot. badania wypadków w 2014 r. inspektorzy pracy udzielili **651** porad technicznych, **340** porady prawne, w tym **73** porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Porady techniczne dotyczyły głównie:

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

Współdziałanie z innymi organami i instytucjami

W 2014r. inspektorzy pracy współpracowali z organami nadzoru i kontroli w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy poprzez informowanie o wynikach przeprowadzonych kontroli.

O wynikach z przeprowadzonych kontroli poinformowano:

- Policję w 40 przypadkach,
- Prokuraturę w 31 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 13 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 5 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 3 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego w 2 przypadkach,
- Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w 1 przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 1 przypadku,
- Wojewodę Pomorskiego w 1 przypadku,
- Urząd Skarbowy – Urząd Kontroli Skarbowej w 1 przypadku,
- Straż Graniczną w 1 przypadku.

Przeprowadzono kontrole w zakresie badania wypadków na wniosek:

- Policji w 12 przypadkach,
- Urzędu Skarbowego – Urzędu Kontroli Skarbowej w 1 przypadku,
- Prokuratury w 1 przypadku.

Ponadto przeprowadzono kontrole wspólne z:

- Urzędem Dozoru Technicznego w 1 przypadku,
- Policją w 2 przypadkach,
- Prokuraturą w 2 przypadkach.

Zasady powyższej współpracy zostały ujęte w porozumieniach zawartych pomiędzy OIP w Gdańsku, a m.in.:

- Zarządem Regionu Gdańskiego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”,
- Regionem Gdańsko - Elbląskim Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- Komendantem Wojewódzkim Policji w Gdańsku,
- Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym w Gdańsku,
- Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku,
- Morskim Oddziałem Straży Granicznej im. płk. Karola Bacza w Gdańsku,

- Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego,
 - Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa,
- oraz w porozumieniach zawartych pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a:
- Komendantem Głównym Policji,
 - Prokuratorem Krajowym,
 - Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
 - Prezesem Wyższego Urzędu Górniczego,
 - Głównym Inspektorem Sanitarnym,
 - Głównym Inspektorem Transportu Drogowego,
 - Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego,
 - Komendantem Głównym Straży Granicznej.

Inne działania prewencyjne

Szkolenie dla Społecznych Inspektorów Pracy.

W dniu 21 lutego 2014r. w siedzibie NSZZ „Solidarność” w Gdańsku inspektor pracy, specjalista przeprowadził szkolenie „Wypadki przy pracy. Postępowanie powypadkowe. Rola ZSIP w postępowaniu powypadkowym”. W szkoleniu wzięło udział 45 Społecznych Inspektorów Pracy.

Spotkania z członkami Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP.

W dniu 11 marca 2014r. inspektorzy pracy przeprowadzili wykłady w ramach realizacji tematu „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” podczas szkolenia Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddz. Gdańsk. W szkoleniu uczestniczyło 57 osób.

Podobny wykład pt. „Działania prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy w zapobieganiu wypadkom przy pracy” odbył się w dniu 23 kwietnia 2014r. na konferencji z okazji „Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy”. W konferencji wzięło udział 45 osób.

Szkolenie dla pracodawców branży budowlanej

W dniu 25 kwietnia 2014r. w ramach programu prewencyjnego w budownictwie odbyły się szkolenia dla pracodawców branży budowlanej, które odbyły się w Gdańsku oraz Słupsku. Poruszona na szkoleniu problematyka dotyczyła prawidłowego przygotowania pracowników do pracy, zabezpieczenia pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, a także roli planu BIOZ na budowie, jak również rzetelności prowadzonych postępowań powypadkowych w celu właściwego ustalenia przyczyn wypadków przy pracy. Łącznie w szkoleniach wzięło udział 30 osób.

Szkolenie dla pracodawców w ramach programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa”.

W dniu 13 maja 2014 roku odbyło się szkolenie dla pracodawców w ramach programu prewencyjnego "Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa" realizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Inspektorzy pracy omówili między innymi tematykę dotyczącą postępowania powypadkowego i podejmowania środków profilaktycznych, mających na celu zmniejszenie zagrożeń prowadzących do wypadków, a także zagadnienia prawne dotyczące systemów zarządzania bezpieczeństwem oraz

sposoby ich wdrażania w oparciu o obowiązujące przepisy. Poinformowano również o programie dofinansowania przedsiębiorstw oferowanym przez ZUS. Każdy z 11 uczestników otrzymał zaświadczenie Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzające odbycie szkolenia oraz wydawnictwa PIP.

Podobne spotkanie odbyło się w dniu 24 czerwca 2014 roku w siedzibie Oddziału OIP w Słupsku. Spotkanie poprowadził Adam Sasiuk starszy inspektor pracy, a w szkoleniu uczestniczyło 12 osób.

Szkolenie dla pracodawców w ramach programu prewencyjnego w budownictwie

W dniu 8 maja 2014r. w sali konferencyjnej SKANSKA S.A. w Gdańsku odbyło się szkolenie dla kierowników średniego szczebla i pracowników służby bhp. Szkolenie w pierwszej części dotyczyło ogólnych zagadnień bhp wynikających z działu X Kodeksu pracy. Druga część szkolenia dotyczyła zagrożeń występujących podczas wykonywania prac w budownictwie, stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, przygotowania prac na budowach: planu BIOZ oraz instrukcji prac szczególnie niebezpiecznych: na wysokości i w wykopach.

W dniu 30 maja 2014r. odbyło się szkolenie dla pracodawców branży budowlanej, którzy zgłosili się programu prewencyjnego w budownictwie. Poruszona na szkoleniu problematyka dotyczyła prawidłowego przygotowania pracowników do pracy (szczególnie tych o krótkim stażu), zabezpieczenia pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, a także roli planu BIOZ na budowie jak również rzetelności prowadzonych postępowań powypadkowych w celu właściwego ustalenia przyczyn wypadków przy pracy. W szkoleniu wzięło udział 17 osób.

Szkolenie dla pracodawców zakładów usług leśnych

W dniu 7 listopada 2014 roku w ramach Programu informacyjnego dla zakładów usług leśnych odbyło się szkolenie w siedzibie nadleśnictwa w Gdyni, w którym inspektor pracy przybliżył 9 słuchaczom zagadnienia związane z bezpieczną pracą przy pozyskiwaniu i zrywce drewna. Pracodawcy i pracownicy zakładów usług leśnych, którzy uczestniczyli w spotkaniu otrzymali wydawnictwa PIP na temat bhp przy pozyskiwaniu i zrywce drewna.

Szkolenie dla służb BHP

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wraz z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk oraz przedstawicielem UDT w dniu 26 listopada 2014r. przeprowadził szkolenie dla 71 przedstawicieli służb bhp z województwa pomorskiego. Podczas szkolenia omówiono wypadki przy pracy w wyniku potknięcia i poślizgnięcia oraz problematykę transportu wewnętrznego przy eksploatacji urządzeń transportu bliskiego w szczególności wózków jezdniowych z napędem silnikowym, a także rodzaje uprawnień dotyczących obsługi w/w urządzeń. Wszyscy uczestnicy otrzymali materiały informacyjno-promocyjne wydane przez Państwową Inspekcję Pracy i UDT.

Pisma informacyjno-prewencyjne

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wielokrotnie prowadził korespondencję z Komisariatami Policji oraz Prokuraturą. Do wymiany informacji dochodziło szczególnie w związku z kontrolami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

Efekty działalności nadzorczej

Podczas przeprowadzonych kontroli z tematów dot. badania wypadków łącznie wydano 189 decyzji. Ogółem dotąd wykonano 146 decyzji, co stanowi 77% ogółu wydanych decyzji.

Inspektorzy pracy podczas kontroli wynikających ze zgłoszenia wypadków przy pracy na bieżąco wydawali decyzje w zakresie usunięcia powstałych zagrożeń i poprawy warunków bhp. Na podstawie decyzji inspektorów pracy, m.in.:

- opracowano szczegółowy program instruktażu wstępnego ogólnego i szkolenia okresowego z uwzględnieniem wszystkich czynników środowiska pracy,
- skierowano pracowników na badania lekarskie, w celu uzyskania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy,
- opracowano lub uzupełniono ocenę ryzyka zawodowego,
- dostosowano do minimalnych wymagań maszyny i urządzenia,
- opracowano instrukcje eksploatacyjne maszyn i urządzeń,
- wyposażono pracowników w środki ochrony indywidualnej,
- sporządzono wykaz substancji i mieszanin niebezpiecznych,
- przeprowadzono badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy,
- opracowano instrukcje zawierające zasady ruchu na drogach wewnątrzzakładowych,
- wykonano pomiary skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji elektroenergetycznej.

W 2014 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 **153** kontrole u **150** pracodawców. Łącznie objęli analizą **347** wypadków, w tym **16** zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

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

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przez pracodawców rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują, że sporządzone przez zespoły powypadkowe dokumentacje w znacznym stopniu nie spełniają swojego zadania w tym zakresie. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło ustalania okoliczności i przyczyn wypadku. Pracodawcy ograniczają się do opisywania okoliczności samego zdarzenia (często nie wszystkich okoliczności). Zespoły powypadkowe są przekonane (lub takie przekonanie jest wymuszane przez pracodawcę), iż to wystarczy i w związku z tym nie określają przyczyn, a tym samym powodują, że wnioski i środki profilaktyczne nie są adekwatne do przyczyn wypadku. Często się zdarza, że w ogóle nie są formułowane wnioski i zalecenia profilaktyczne.

Wskutek dokonanej oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy w 2014r. wydali 10 nakazów na piśmie zawierających 13 decyzji oraz wydali 4 decyzje ustne. Ponadto skierowali do pracodawców 114 wystąpień zawierających 303 wnioski.

W 2014r. inspektorzy pracy poinformowali o wynikach z przeprowadzonych kontroli następujące instytucje i organy nadzoru:

- Prokuraturę w 24 przypadkach,
- Policję w 19 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 20 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 6 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 3 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego w 2 przypadkach,
- Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w 1 przypadku,
- Urząd Skarbowy – Urząd kontroli Skarbowej w 1 przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 1 przypadku,
- Powiatowy Urząd Pracy w 1 przypadku.

Dodatkowo przeprowadzono kontrole w omawianym zakresie na wniosek:

- Policji w 8 przypadkach,
- Powiatowego Urząd Pracy w 1 przypadku,
- Związku Zawodowego w 1 przypadku,
- Urzędu Skarbowego – Urzędu Kontroli Skarbowej w 1 przypadku.

Ponadto przeprowadzono kontrole wspólne z:

- Policją w 2 przypadkach,
- Prokuraturą w 2 przypadkach.

W ramach realizacji tematu dot. oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w 2014r. spośród wydanych 17 decyzji wykonano 11, co stanowi 78,6%. Odnośnie wydanych 303 wniosków uzyskano informację o wykonaniu 214, co stanowi 70,6%.

Przykłady efektów działalności nadzorczej zestawiono w tabeli na podstawie zrealizowanych wniosków z wystąpień.

Lp.	Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
1	Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy <i>Przykłady</i>	71	876
	• powołanie zgodnego z przepisami składu zespołu powypadkowego	9	23
	• ustalenie przyczyn, które doprowadziły do wypadku	27	63
	• ustalenie przyczyn adekwatnych do okoliczności wypadku	32	165
	• przedstawienie wniosków i środków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku	25	193
	• zastosowanie przez pracodawcę w praktyce wniosków i środków profilaktycznych poprawiających stan bhp	2	109
2	Rejestracja wypadków przy pracy <i>Przykłady</i>	13	135
	• założenie rejestru wypadków przy pracy	2	6
	• prowadzenie rejestru na bieżąco	7	122
3	Ocena ryzyka zawodowego <i>Przykłady</i>	3	37
	• przeprowadzenie okresowej oceny ryzyka zawodowego bądź jej weryfikacja lub aktualizacja	1	30
	• uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich czynników środowiska pracy	2	7

<ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy 	1	4
--	---	---

Wnioski i problemy do potencjalnego rozwiązania

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

- 1) Niewłaściwa ogólna i stanowiskowa organizacja pracy jest nadal najbardziej znaczącą przyczyną (według danych PIP ww. przyczyny stanowią 54,4%). Szczególnie jest to widoczne w przypadku wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Potwierdza to starą prawdę, znaną Inspekcji Pracy od wielu lat i mówiącą o tym, 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 (bardzo często w kontrakcie nie przewiduje wydatków na bhp i tym samym nie zabezpiecza na to pieniędzy), tylko przerzuca odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracy na wykonawcę licząc na to, że on sam zadba o bezpieczną organizację pracy, mając na uwadze własne życie i zdrowie.
- 2) Po wprowadzeniu systemu elektronicznej rejestracji wypadków przy pracy obserwujemy zmniejszenie różnicy pomiędzy wypadkami śmiertelnymi i ciężkimi zarejestrowanymi przez OIP Gdańsk i Urząd Statystyczny w Gdańsku. Ciągłe jednak ilość rejestrowanych wypadków śmiertelnych i ciężkich przez OIP Gdańsk jest większa niż ilość tych samych wypadków podawana przez US (w odniesieniu do województwa pomorskiego).
- 3) Mimo kilkakrotnych zmian przepisów dotyczących wzoru i treści protokołu powypadkowego, nie udało się zauważyć tego, by zespoły powypadkowe zaczęły formułować poprawniejsze wnioski profilaktyczne i przywiązywać większą wagę do ustalania przyczyn wypadków.

Propozycje zmian

Należy:

1. Rozszerzyć działalność prewencyjną o nowe formy współpracy inspektorów pracy ze stowarzyszeniami i samorządami zawodowymi, np. Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa w zakresie postępowań z tytułu odpowiedzialności zawodowej wobec osób nadzorujących i odbierających prace budowlane.
2. Podjąć inicjatywę legislacyjną zmierzającą do stworzenia systemu ubezpieczeń społecznych wymuszającego płacenie składki wypadkowej przez wszystkie podmioty zatrudniające bez względu na rodzaj umowy łączącej strony: zatrudniającą i zatrudnianą (osobę świadczącą pracę). Obecny stan na rynku pracy, dzieli ludzi na kategorie i stwarza pole do nadużyć przez nieuczciwych pracodawców.
3. Przeanalizować prawną możliwość egzekucji zapisów prawnych określonych w art. 35 i art. 36 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych pod kątem skutecznego wnioskowania o podwyższenie wypadkowej składki ubezpieczeniowej wobec innych płatników niż pracodawcy.
4. Podjąć inicjatywę legislacyjną zmierzającą do tego, aby wykonawstwo różnych prac w ramach przetargów publicznych, uwzględniało środki finansowe przeznaczone na bezpieczeństwo pracy, np. poprzez odpowiednie zapisy w specyfikacji zamówień publicznych.

5. Zmienić treść § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870), w taki sposób aby zapis tego paragrafu pozwalał inspektorowi pracy zwrócić pracodawcy każdy protokół powypadkowy, zawierający ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski profilaktyczne. Istotnym ograniczeniem w zakresie ponownego badania okoliczności i przyczyn wypadków jest to, że inspektor pracy może sformułować tylko wniosek o ponowne zbadanie wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych.
6. Ustalić jednoznaczne kryteria ustalania ciężkości wypadków przy pracy. Znaczna ilość pracodawców stara się „wszelkimi możliwymi sposobami” zmienić kwalifikację wypadku z ciężkiego na wypadek z czasową niezdolnością do pracy, czyli tzw. wypadek lekki, nie bacząc na to jakie koszty społeczne to za sobą pociąga.

2. Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenia wypadkowe

W ramach realizacji tematu skontrolowano 5 pracodawców, którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych (na podstawie wniosków inspektorów pracy z lat 2011 – 2013) podwyższył o 100% składkę na ubezpieczenia społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w latach 2012 – 2014, spośród 7 - wytypowanych do kontroli.

Kontrolami objęto:

- 1 pracodawcę, któremu podwyższono o 100% składkę wypadkową w okresie od 01.04.2012 r. do 31.03.2013 r.,
- 1 pracodawcę, któremu podwyższono o 100% składkę wypadkową w okresie od 01.04.2013 r. do 31.03.2014 r.,
- 3 pracodawców, którym podwyższono o 100% składkę wypadkową w okresie od 01.04.2014 r. do 31.03.2015 r.

Ponadto inspektorzy pracy ustalili, iż u dwóch byłych pracodawców (któremu podwyższono składki) nie zatrudnia się już pracowników i nie powierza innym osobom świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, a ponadto nie są organizatorami prac świadczonych na jego rzecz przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Spośród skontrolowanych 5 zakładów wg PKD: 4 pracodawców prowadziło działalność w budownictwie, a 1 zakład w sekcji leśnictwo i pozyskiwanie drewna.

Podczas kontroli najczęściej wydane decyzje nakazowe regulowały nieprawidłowości w zakresie:

- innych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy tj.: dot. oceny ryzyka zawodowego, braku służby bhp,
- przygotowania do pracy, tj. braku szkoleń bhp pracodawcy, braku szkoleń okresowych bhp, braku lub niewłaściwie przeprowadzonych badań lekarskich wstępnych oraz okresowych.

Podsumowując, wpływ podwyższenia składki wypadkowej na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy jest mały, ponieważ u 1 pracodawcy inspektor pracy nie stwierdził uchybień w zakresie bhp (co stanowi 14,3% wytypowanych zakładów do kontroli). Ponadto z danych statystycznych wynika, iż tendencja w stosunku do roku 2013 jest

zachowana, tj. 4 kontrolowane zakłady prowadziły swoją działalność gospodarczą w sekcji budownictwa.

Nasuwa się wniosek, aby uwypuklić tematykę podwyższenia składki wypadkowej przy okazji prowadzenia działań prewencyjno promocyjnych w sekcji budownictwa, a także wzmocnić działalność kontrolną w tej sekcji.

3. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrażanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy

A. Rekontrole zakładów kontrolowanych w 2012 r.

W ramach realizacji omawianego tematu skontrolowano 6 pracodawców, którzy byli kontrolowani w 2012r. w ramach realizacji tematu: Zarządzanie bezpieczeństwem w zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy - kontrole.

Kontrole przeprowadzono u 6 pracodawców:

- w 2 zakładach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym prowadzących działalność w zakresie napraw i konserwacji maszyn oraz produkcją urządzeń dźwigowych,
- w 3 zakładach związanym z budownictwem: z tynkowaniem, z budową dróg i autostrad, z wykonywaniem instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatycznych,
- w 1 zakładzie zajmującym się transportem drogowym towarów.

W zakładzie pracy związanym z budową dróg i autostrad nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego występującego na dwóch stanowiskach pracy kryteriów dla kobiet w ciąży. Natomiast w zakładzie prowadzących działalność w zakresie napraw i konserwacji maszyn nie oceniono i nie udokumentowano oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach asystenta projektanta.

W 5 zakładach pracy skontrolowanych w ramach omawianego tematu od 2012 roku nie wydarzyły się wypadki przy pracy śmiertelne, ciężkie lub zbiorowe. W wyniku kontroli pracodawcy opracowali i uaktualnili oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. Wpłynęło to na zwiększenie świadomości zagrożeń u osób zatrudnionych na danych stanowiskach pracy oraz na poprawę warunków pracy, a tym samym na bezpieczeństwo wykonywania pracy przez pracowników. Natomiast w zakładzie pracy związanym z transportem drogowym towarów wydarzyły się komunikacyjne wypadki przy pracy powodujące czasową niezdolność do pracy. Przyczynami tych wypadków było niewłaściwe zachowanie (niezgodne z przepisami ruchu drogowego) innych uczestników ruchu.

W zakładzie pracy związanym z budownictwem pracodawca nie odbył szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami. Pozostaje zadać retoryczne pytanie: w jaki sposób osoba odpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, ma chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nie mając wystarczającej wiedzy o zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy?

B. Kontrole

W ramach realizacji tematu przeprowadzono kontrole u 13 pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników, w których w okresie ostatnich trzech lat wydarzyły się wypadki przy pracy:

- w 3 zakładach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym: produkcją płyt, arkuszy, rur i kształtowników z tworzyw sztucznych, produkcją statków i konstrukcji pływających oraz naprawą i konserwacją pozostałego sprzętu transportowego,
- w 3 zakładach związanych z budownictwem: z robotami budowlanymi związanymi ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych, z wykonywaniem pozostałych robót budowlanych wykończeniowych oraz z pozostałymi specjalistycznymi robotami budowlanymi, gdzie indziej niesklasyfikowanymi,
- w 2 zakładach związanych z handlem hurtowym i detalicznym: z konserwacją i naprawą pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli, ze sprzedażą detaliczną prowadzoną w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych,
- w 1 zakładzie zajmującym się odprowadzaniem i oczyszczaniem ścieków,
- w 1 zakładzie zajmującym się działalnością pozostałych agencji transportowych,
- w 1 zakładzie zajmującym się działalnością usługową związaną zagospodarowaniem terenów zieleni,
- w 1 zakładzie zajmującym się kierowaniem podstawowymi rodzajami działalności publicznej,
- w 1 zakładzie zajmującym się wychowaniem przedszkolnym.

W kontrolowanych zakładach pracy w ostatnich trzech latach wydarzył się 1 wypadek przy pracy ze skutkiem ciężkim oraz 49 wypadków przy pracy powodujących czasową niezdolność do pracy.

Najczęściej wypadki te nastąpiły podczas obsługi maszyn i urządzeń, ich naprawy i konserwacji oraz podczas wykonywania ręcznych prac transportowych.

Zespoły powypadkowe w protokołach z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazywały, iż główną przyczyną zdarzenia było niewłaściwe zachowanie poszkodowanego takie, jak lekceważenie zagrożenia (brawura i ryzykanctwo), niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, nieznajomość zagrożenia oraz nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej.

Jednak powyższe przyczyny miały ścisły związek z niewłaściwą ogólną organizacją pracy w szczególności: brakiem nadzoru, brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym, brakiem lub niewłaściwymi szkoleniami w dziedzinie bhp oraz tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp.

W celu wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości pracodawcy przeważnie stosowali środki profilaktyczne polegające na omówieniu i zapoznaniu pracowników z przebiegiem wypadku oraz dokonywali aktualizacji ocen ryzyka zawodowego o zagrożenia wynikające z zaistniałych wypadków przy pracy.

Jednak w protokołach powypadkowych przy ustalaniu okoliczności zdarzenia nie uwzględniono wszystkich czynników mających wpływ na wypadek, np. warunków wykonywania pracy oraz wyposażenia pracownika w środki ochrony indywidualnej, w odzież i obuwie robocze. Stąd ustalone przyczyny zdarzenia były niekompletne i nie uwzględniały wszystkich zagrożeń. Pięciu kontrolowanych pracodawców uznało, iż nie ma potrzeby aktualizacji oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy związanych

z wypadkami. Jeżeli już dochodziło do aktualizacji dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, to pracodawcy nie konsultowali przeprowadzanych zmian z pracownikami lub ich przedstawicielami oraz z pracownikami poszkodowanymi w wypadkach przy pracy.

Podsumowanie

Zespoły powypadkowe w protokołach powypadkowych nie ustaliły wszystkich okoliczności zaistniałych zdarzeń. W związku z tym główną przyczyną zaistniałych wypadków przy pracy było niewłaściwe zachowanie się samego poszkodowanego, dlatego też, zespoły powypadkowe stosowały uniwersalny wniosek: *„Omówić i zapoznać z przebiegiem wypadku pracowników podczas szkolenia bhp”*.

Taka ograniczona formuła wniosków i środków profilaktycznych powoduje, iż nie ma potrzeby dokonywania aktualizacji dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. W ten sposób są pomijane zagrożenia, które w rzeczywistości przyczyniły się do powstania wypadków przy pracy.

Również poprzez brak konsultacji z pracownikami lub przedstawicielami pracowników oraz z poszkodowanymi (z osobami, które posiadają praktyczne umiejętności) w zakresie aktualizacji dokumentacji oceny ryzyka zawodowego pomijane są istotne zagrożenia występujące na danym stanowisku pracy.

W celu ograniczenia liczby wypadków przy pracy nawet tych powodujących czasową niezdolność do pracy (tzw. „lekkich”) należy podjąć działania prewencyjne mające na celu uświadomienie pracodawcom, iż prawidłowo przeprowadzona i uaktualniana ocena ryzyka zawodowego wpływa na poprawę warunków pracy oraz zwiększa świadomości zagrożeń u osób zatrudnionych na danym stanowisku pracy, a tym samym wpływa na bezpieczeństwo wykonywania pracy.

4. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

W 2014 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych”, przeprowadzili 365 kontroli w 317 podmiotach gospodarczych. Skontrolowano 209 terenów budowy, na których pracowało 3679 osób, w tym 2878 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 przy pracy w branży budowlanej. Na wydanych ogółem w 2014 roku 91 decyzji wstrzymujących prace, 45 decyzji (niemal 50%) dotyczyły wstrzymania prac w związku z narażeniem pracowników lub innych osób na upadek z wysokości. Zagrożenia upadkiem z wysokości wynikały przede wszystkim z braku lub niewłaściwych środków ochrony zbiorowej, chroniących przed upadkiem z wysokości (stwierdzono u ponad 58% kontrolowanych w tym zakresie podmiotach), jak również z powodu braku lub niestosowania przez pracowników szelek bezpieczeństwa (stwierdzono u 52% kontrolowanych w tym zakresie podmiotach).

Jako podstawową przyczynę braku ochron zbiorowych chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości 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 budów.

Eksploatacja niewłaściwie wykonanych rusztowań jest nadal jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budowy. Brak balustrad lub zastrzeżenia, co do prawidłowości ich wykonania, stwierdzono u 55% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów (poprawa o 10% w stosunku do 2013 roku). W 17 przypadkach (ponad 18% wszystkich wydanych decyzji wstrzymujących prace) inspektorzy pracy zmuszeni byli wydać decyzje wstrzymujące prace, a w 16 przypadkach wstrzymano eksploatację rusztowania (ponad 35% wszystkich wydanych decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń). Do najczęściej występujących nieprawidłowości związanych z eksploatacją rusztowań należy zaliczyć również brak pionów komunikacyjnych (30% kontrolowanych rusztowań) i nieprawidłowe wypełnienie powierzchni roboczych rusztowań (ponad 29% kontrolowanych rusztowań). 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 - eksploatację rusztowań bez odbioru stwierdzono w ponad 29% eksploatowanych rusztowań (poprawa o 6% w stosunku do 2013 roku).

Przeprowadzone kontrole wykazały również, że dokonanie odbioru rusztowania przez uprawnioną osobę i dopuszczenie go eksploatacji, w niektórych przypadkach, nie jest

jednoznaczne ze spełnieniem podstawowych wymogów bezpieczeństwa pracy. Zdarza się, że takie rusztowania są niewłaściwie posadowione lub zakotwione. „Typową” nieprawidłowością w tym zakresie jest posadowienie rusztowania w miejscu, do którego napływają wody opadowe.

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

Przeprowadzone w 2014 roku kontrole wykazały również, że wciąż lekceważone są zagrożenia związane z pracą w wykopie. 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. Nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia ścian wykopu przed osunięciem się ziemi (z punktu widzenia bezpośredniego zagrożenia życia najbardziej istotne), stwierdzono w niemal 30% kontrolowanych wykopach. 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 10 przypadkach (z wyłączeniem rusztowań), z powodu niewłaściwego stanu maszyn i urządzeń lub niewłaściwego stanu instalacji elektrycznej, inspektorzy pracy wstrzymywali ich eksploatację. Ww. wstrzymania następowały najczęściej z powodu braku odpowiednich urządzeń ochronnych przy obrabiarkach do metalu, drewna (najczęściej pilarek tarczowych) oraz maszyn budowlanych jak betoniarki i piły do cięcia bloczków ceramicznych.

Wadliwa instalacja elektryczna to najczęściej uszkodzona izolacja przewodów elektrycznych lub uszkodzone gniazda i wtyczki przedłużaczy. Powszechnie spotykaną na terenach budowy nieprawidłowością jest nadal brak staranności w zabezpieczaniu kabli elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym. Dotyczy to zarówno sposobu eksploatacji kabli jak również doboru właściwych przewodów elektrycznych pod względem wytrzymałości izolacji w trudnych warunkach eksploatacji; powszechnym zjawiskiem jest stosowanie na budowach przewodów elektrycznych przeznaczonych do okazjonalnej pracy w przydomowych ogródkach, które nie nadają się do zasilania urządzeń elektrycznych w warunkach prac budowlanych. Nieprawidłowości związane z użytkowaniem niesprawnej instalacji elektroenergetycznej stwierdzono u 36% kontrolowanych pracodawców.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Do najczęstszych przyczyn naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na terenach budowy niezmiennie 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 dotyczące zastosowanych środków prawnych

W wyniku 365 kontroli przeprowadzonych w 317 podmiotach gospodarczych, na 209 terenach budowy w ramach omawianego tematu, inspektorzy pracy wydali ogółem 1478 decyzji (150 decyzji na piśmie, 1124 decyzje ustne i 4 decyzje wpisane do dzienników budowy), w tym:

- 91 decyzji wstrzymania prac,
- 280 decyzji z nadanym rygorem natychmiastowej wykonalności (art.108 k.p.a.)
- 45 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 45 decyzji skierowania pracowników do innych prac (decyzje te dotyczyły 98 pracowników),
- 1 decyzję wstrzymania działalności,
- 13 decyzji zakazujących wykonywania pracy.

W wyniku stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych inspektorzy pracy: ukarali mandatami 99 osób (łącznie kwota mandatów 118.850 zł), skierowali do sądów 3 wnioski o ukaranie i zastosowali 21 środków wychowawczych.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 59 wystąpień, zawierających 93 wnioski.

Działania prewencyjne

W 2014 roku zaproszenie do udziału w programie przesłano do 157 podmiotów. Zakłady te zostały wytypowane na podstawie danych z baz PIP oraz ZUS.

W ramach programu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyły się 4 spotkania. Na spotkaniach poza pracodawcami obecne były osoby, które zaangażowane są w prawidłowe funkcjonowanie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie (służby BHP, przedstawiciele komórek kadrowych, osoby nadzorujące pracę innych). Na spotkaniach omówiono zagadnienia dotyczące m.in.: prawidłowego przygotowania pracowników do pracy (szczególnie tych o krótkim stażu), zabezpieczenia pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, a także roli planu BIOZ na budowie, rzetelności prowadzonych postępowań powypadkowych w celu ustalenia przyczyn wypadków przy pracy.

W trakcie szkoleń obecni byli przedstawiciele ZUS, którzy poinformowali o możliwości dofinansowywania przez ZUS, w ramach prewencji wypadkowej, podejmowanych przez przedsiębiorców działań i inwestycji, które mają się przełożyć na poprawę warunków bhp.

Najczęstszym powodem udziału pracodawców w programie jest chęć modernizacji i dostosowania firmy do przepisów bezpieczeństwa i higieny, zapewnienie wyższego poziomu bezpieczeństwa pracowników, w mniejszym stopniu wcześniejsza kontrola. Pracodawcy wyrażali chęć poddania się kontroli w celu uzyskania wskazówek co do nieprawidłowości i sprawdzenia zastosowanych rozwiązań. Przy wsparciu inspektora pracy uczestniczący w programie pracodawcy doceniali możliwość reorganizacji zakładu pracy pod względem bezpieczeństwa pracy.

Niektórzy pracodawcy niechętnie biorą udział w ww. programie. Jak słusznie stwierdzono podczas Komisji ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie, na polskich budowach występuje zbyt dużo negatywnych zjawisk typu: nielegalne zatrudnienie, stosowanie umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę. Często pracownicy nie posiadają również badań lekarskich oraz szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy.

Spowodowane jest to zasadą, iż w przetargu wygrywa najniższa cena. W związku z tym podwykonawcy wprowadzają oszczędności kosztem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Oszczędzanie wpływa również na jakość wykonywanych prac. W związku z tym pracodawcy nie chcą ujawniać nieprawidłowości w bhp podczas wykonywania prac i niechętnie przystępują do programów prewencyjnych.

Obserwacja przebiegu programu potwierdza tezę: pracodawcy najczęściej z obawy przed kontrolą inspektora pracy i przed przyznaniem się do problemów występujących w zakładzie pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy rezygnują z uczestnictwa w programie. Dlatego też należałoby stworzyć program korzyści wynikających z uczestnictwa w programie jak np.: poprzez zgłoszenie wniosku legislacyjnego o stworzenie możliwości wnioskowania do ZUS przez inspektora pracy o obniżenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, przyznanie przez ZUS dodatkowych punktów za udział w programie prewencyjnym przy wnioskowaniu do ZUS o dofinansowanie w ramach prewencji wypadkowej, itp.

Można stwierdzić, że pracodawcy, jeżeli decydują się na udział w programie, to wybierają jako główne źródło motywacji „aspekt modernizacyjny”, potrzebę pogłębienia wiedzy na temat przepisów prawa pracy, które ich obowiązują i wiedzy o eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń zawodowych. Dlatego należałoby zintensyfikować działalność edukacyjną.

W dniu 19 listopada 2014r., na terenie budowy tunelu pod Martwą Wisłą w Gdańsku odbyło się posiedzenie Okręgowej Komisji BHP w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego. Miejsce spotkania Komisji na terenie ww. budowy zostało wybrane z uwagi na zastosowanie tam najnowszych technologii w drażeniu tuneli i prowadzenie prac budowlanych zgodnie z najwyższymi standardami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zebranych członków Komisji przywitał z-ca okręgowego inspektora pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki. Wśród zebranych byli: dyrektor WOMP dr Jacek Parszuto, dyrektor UDT Oddziału w Gdańsku Witold Dąbrowski, Prodziekan Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska PG prof. Robert Jankowski, przedstawiciel OSPSBHP Marcin Marszałkowski, kierownik Studiów Podyplomowych BHP PG dr Jan Krause, Gł. Specjalista ds. BHP Marek Krause, koordynatorzy ds. BHP budowy tunelu z firmy OHL Andrzej Smoliński, Pablo Dustet Leskiewicz i Anna Falicka, koordynator ds. BHP budowy Pomorskiej Kolei Metropolitalnej Artur Świeczkowski, dyrektor kontraktu Piotr Czech oraz Marek Smoliński, a także Tomasz Golec nadinspektor pracy przewodniczący Komisji. W czasie spotkania omówiono szereg dobrych praktyk stosowanych w budownictwie, na przykładach stosowanych na tej budowie. Po dyskusji na temat ww. budowy, członkowie Komisji, w towarzystwie gospodarzy, udali się na teren budowy realizowanego tunelu, gdzie w praktyce zostali zapoznani z nowatorskimi technologiami i stosowanymi procedurami bezpieczeństwa pracy.

Ponadto, uczestniczyliśmy w Tygodniu bezpieczeństwa, w ramach którego w dniu 8 maja 2014r. przeprowadzono szkolenie w sali konferencyjnej SKANSKA S.A. Oddział w Gdańsku dla kierowników średniego szczebla i pracowników służby bhp, które dotyczyło ogólnych zagadnień bhp oraz zagrożeń występujących podczas wykonywania prac w budownictwie,

stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, planu bioz oraz instrukcji prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości i w wykopach.

Podsumowanie

Prowadzone w 2014r., 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 nastawione były poprawę warunków pracy zatrudnionych na budowach osób, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń związanych z pracą na wysokości i prac w wykopach. Mając na względzie to, że na terenach budowy, bezpieczeństwo i higiena pracy, w bardzo dużym stopniu zależy od dobrego przygotowania procesu budowlanego, zapewnienia odpowiedniego nadzoru nad wykonywanymi pracami i kształtowania świadomości konieczności przestrzegania przepisów i zasad bhp, inspektorzy pracy starli się być na terenach budowy w początkowej fazie realizacji inwestycji. Cele te osiągnęte były poprzez rutynowe kontrole, w czasie których inspektorzy pracy wydawali decyzje nakazowe eliminujące zagrożenia i poprawiające warunki pracy, oraz działania prewencyjne mające na celu wykazanie pracodawcy „opłacalności”, w szerokim pojęciu znaczenia tego słowa, inwestowania w bezpieczeństwo i higienę pracy. Przeprowadzone kontrole potwierdziły, stwierdzone w ubiegłych latach, złe funkcjonowanie służb bezpieczeństwa i higieny pracy. Służby bezpieczeństwa i higieny pracy w małych zakładach budowlanych 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 podjąć działania zmierzające do wymuszenia rzeczywistego funkcjonowania 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 droga do nikąd. 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 zadowalający 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 zawarcia każdej umowy cywilnoprawnej na piśmie i zgłoszenia osoby zatrudnionej do ubezpieczenia społecznego przed dopuszczeniem do pracy spotkał się nareszcie z zainteresowaniem i został przedstawiony przez PIP Radzie Ochrony Pracy z postulatem wszczęcia postępowania legislacyjnego (informacja zaczerpnięta z miesięcznika „Atest” nr 12/2014). Nadal nierozwiązany jest, zgłaszany w poprzednich latach, problem rejestracji na placach budowy czasu pracy. Nieprecyzyjne, dające dużą swobodę przepisy dotyczące tego zagadnienia są powodem powszechnego lekceważenia i naruszania prawa w tym zakresie. Podstawowym warunkiem ograniczenia tego zjawiska jest zmiana przepisów w taki sposób,

aby uniemożliwić pracodawcy tworzenie fikcyjnej ewidencji czasu pracy na koniec okresu rozliczeniowego.

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

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

Zebrane dotychczas doświadczenia m. in. na dużych budowach 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 2014 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.

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

W ramach realizacji tematu „BHP przy budowie i remoncie dróg” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 33 kontrole w 31 podmiotach zatrudniających pracowników. Kontrole objęły 18 budowli. Na skontrolowanych budowach dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów) pracowało 651 osób, z czego 548 zatrudnionych było w ramach stosunku pracy.

Kontrole dotyczyły następujących zagadnień:

1. Przygotowanie do pracy,
2. Zagospodarowanie placu budowy,
3. Przygotowanie i organizacja budowy,
4. Stanowiska i procesy pracy,
5. Roboty ziemne i wykopy,
6. Prace na wysokości,
7. Rusztowania,
8. Maszyny i urządzenia techniczne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 115 decyzji nakazowych, w tym 53 decyzji wydanych z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa, 7 decyzji wstrzymujących prace, 8 decyzji skierujących 11 pracowników do innych prac,
- 8 wystąpień zawierających 9 wniosków,
- 9 mandatów na kwotę 11600 zł,
- 8 środków oddziaływania wychowawczego.

Ponadto inspektorzy pracy udzielili 126 porad technicznych, 18 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 3 dotyczących legalności zatrudnienia.

Podsumowanie i wnioski

Podsumowując zagadnienie w kontekście przestrzegania przepisów bhp przez pracodawców uczestniczących przy budowie i remontach dróg, należy wskazać następujące elementy:

- W zakresie przygotowania pracowników do pracy wskaźniki poprawiły się w zakresie poddawania pracowników badaniom lekarskim oraz uprawnień kwalifikacyjnych.
- W zakresie zagospodarowania terenu budowy sytuacja uległa pogorszeniu np. w zakresie zabezpieczenia terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych oraz zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych. Poziom nieprawidłowości dochodzi do 50%, co oznacza że na co 2 budowie nie dopełnia się w tym zakresie obowiązków.
- W zakresie przygotowania i organizacji budowy można stwierdzić, że sytuacja pogorszyła się w zakresie obowiązków związanych z utworzeniem oraz stosowaniem instrukcji bezpiecznego wykonywania robót. Nieprawidłowości dochodziły do 50% podmiotów, co oznacza że brak jest wiedzy po stronie przedsiębiorców w zakresie obowiązku ich tworzenia, jak i treści tych instrukcji.
- W zakresie robót ziemnych i wykopów można stwierdzić, że stan się poprawił w zakresie zabezpieczenia ścian wykopów oraz składowania urobku.
- W zakresie prac na wysokości skala nieprawidłowości była stosunkowo niewielka.
- Istotnie poprawiły się wskaźniki dotyczące osłon i zabezpieczenia niebezpiecznych maszyn i urządzeń.
- Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dopuszczania maszyn i urządzeń do eksploatacji bez decyzji UDT.

Stwierdzone zagrożenia na placach budowy prowadzą do następujących wniosków:

- Należy w dalszym ciągu kontrolować pracodawców i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy oraz należałoby wesprzeć pracodawców w zakresie obowiązków związanych z instrukcjami bezpiecznego wykonywania robót budowlanych.

- Nadzór nad dużymi budowami powierza się generalnym wykonawcom, którzy często nie kontrolują podwykonawców naruszających przepisy, stąd m.in. wysokie udziały nieprawidłowości w zabezpieczaniu stanowisk pracy, zabezpieczaniu wykopów, składowaniu materiałów.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na organizację placu budowy, w tym na zabezpieczenie terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych oraz zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych.
- Należy w dalszym ciągu propagować prewencyjnie zasady bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych poprzez organizowanie spotkań, artykuły prasowe, konferencje prasowe oraz szkolenia w celu wskazywania zagrożeń dla zdrowia wynikających z procesów budowlanych.
- Analiza porównawcza z okresami wcześniejszymi wykazała, iż rodzaje i skala nieprawidłowości nie zmieniły się w stopniu zasadniczym, co nasuwa pytanie, czy kłopoty nie mają charakteru systemowego.
- Niezwykle kłopotliwe jest określanie sytuacji prawnej osób pracujących na innej podstawie niż stosunek pracy. Dzisiejsze uregulowania prawne nie precyzują w stopniu wystarczającym i przejrzystym dla wszystkich stron, jak należałoby chronić osoby wykonujące prace na innej podstawie niż stosunek pracy.

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 141 kontroli w 139 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 (nieuczestniczące w procesach pracy). Dodatkowo w czasie tych kontroli ujawniane są nieprawidłowości w zakresie zagrożeń dla pracowników zatrudnianych w wykonujących pracę podmiotach.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano w roku 2014 - 168 zgłoszeń o istniejących zagrożeniach.

Większość zgłoszeń potwierdziła się dla osób postronnych (117). Część zagrożeń występowała jednak wyłącznie dla pracowników podmiotu wykonującego pracę (14).

Wnioski

- Ponad 77% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych znalazło potwierdzenie (zagrożenia dla osób postronnych bądź dla pracowników), tak więc konieczne jest kontynuowanie kontroli na podstawie takich zgłoszeń.
- Ponad 60% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych dotyczyło zagrożenia przedmiotami spadającymi z góry w terenach otwartych, a więc dotyczy najczęściej prac wykonywanych na rusztowaniach (przede wszystkim docieplanie budynków). Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakresie takich robót.

- Uzasadnione jest prowadzenie kampanii promocyjnych atrakcyjnie przedstawiających pracownikom sposoby bezpiecznego wykonywania pracy.
- Największa ilość stwierdzonych uchybień przy prowadzeniu prac w miejscach publicznych w roku 2014 wystąpiła w budownictwie (81,7% kontroli, 84,9% mandatów, 77,9% decyzji). Budownictwo miało też w roku 2013 podobny udział w puli kontroli wszystkich branż.

Reasumując, wskazane jest podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakładach budowlanych zatrudniających do 9 osób. Zakłady o takiej charakterystyce najczęściej wykonują prace w miejscach publicznych, a więc generują najwięcej zagrożeń nie tylko dla własnych pracowników, ale również dla osób postronnych. Duża ilość młodych osób zakłada małe firmy budowlane i nie mając środków na ich prowadzenie oszczędza na zabezpieczeniach miejsc pracy i bardzo często na wynagrodzeniach zatrudnianych osób. Uzasadnione jest branie pod szczególny nadzór zakładów, w których powtarzają się nieprawidłowości przy pracach wykonywanych w miejscach publicznych. Zakłady takie najwyraźniej lekceważą umyślnie przepisy bhp skoro nieprawidłowości powtarzają się.

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

Celem kontroli prowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2014 r. w wytypowanych zakładach pracy była ocena warunków pracy oraz podejmowanych przez pracodawców działań, zmierzających do likwidacji występujących zagrożeń.

W roku 2014 inspektorzy pracy realizując omawiany temat przeprowadzili cztery kontrole w dwóch zakładach pracy objętych wzmocnionym nadzorem. Kontrole przeprowadzane były w I i II połowie roku.

Przeprowadzone kontrole dotyczyły przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp oraz zagadnień wynikających ze wzmoczonego nadzoru – ilości wypadków (wskaźniki częstotliwości i ciężkości) ilości chorób zawodowych oraz ilości rent inwalidzkich przyznanych z tytułu wypadków przy pracy, chorób zawodowych lub ogólnego stanu zdrowia.

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- liczba wystąpień: 1,
- liczba pracowników, których dotyczyły wnioski: 16.

Nie skierowano wniosków do sądu, nie nałożono mandatów karnych i nie zastosowano środków wychowawczych.

Współpracowano w czasie kontroli ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy.

W II półroczu 2014r. w obu zakładach pracy prowadzone kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bhp.

W obu zakładach w 2014r. poza kontrolami prowadzono dodatkowo inne działania, w tym prewencyjne:

- W jednym zakładzie pracy zorganizowano w dniu 03.06.2014r. spotkanie z kierownictwem zakładu w ramach programu prewencyjnego, w zakresie spełniania minimalnych wymagań przez maszyny i urządzenia użytkowane w produkcji

przemysłowej. Celem spotkania była promocja ochrony zdrowia zawodowego wśród pracowników z ukierunkowaniem na najczęściej występujące uchybienia związane z dostosowaniem maszyn do wymagań minimalnych.

- W drugim zakładzie pracy w czerwcu 2014 r. zorganizowano spotkanie w ramach Kampanii informacyjno-promocyjnej „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”. W ramach realizacji zadania inspektor pracy spotkał się ze Społecznymi Inspektorami Pracy, przedstawicielami związków zawodowych, służbą bhp oraz kierownictwem zespołów remontowych.

W trakcie prowadzonych spotkań przedstawiono wnioski z analizy wypadków zaistniałych w zakładzie w latach 2012-2014, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków, na których zaistnienie wpływ miały przyczyny wynikające z nieprawidłowego zachowania się pracownika, niezachowania przyjętego sposobu realizacji powierzonego zadania czy stosowania wymaganego sprzętu ochronnego. W trakcie spotkań rozdano ich uczestnikom broszurki informacyjne PIP popularyzujące bezpieczne wykonywanie pracy.

8. Ocena ryzyka zawodowego

W roku 2014 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano 148 kontroli w ramach tematu dotyczącego oceny ryzyka zawodowego.

Kontrole przeprowadzono u 146 przedsiębiorców zatrudniających łącznie 5389 pracowników (w tym 2550 kobiet, 62 młodocianych i 447 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 170 decyzji nakazowych i skierowali 53 wnioski w wystąpieniach.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami dotyczącymi oceny ryzyka zawodowego inspektorzy pracy zastosowali 4 środki wychowawcze.

Zgodnie z założeniami w 2014r. kontrole w omawianym temacie wykonywano u pracodawców, u których według oceny inspektorów pracy występowało duże nasilenie zagrożeń zawodowych, a także w zakładach należących do branż, które charakteryzują się wysokimi wskaźnikami wypadkowości oraz zapadalności na choroby zawodowe.

W 2014r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano sumarycznie 6073 kontroli. W trakcie tych kontroli wydano 319 decyzji dotyczących braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego.

Podejmowane działania kontrolne w ramach omawianego tematu prowadzono w zakładach pracy o różnym zatrudnieniu. Kontrolą objęto 2932 pracowników zatrudnionych na 585 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 – 40%
2. metoda Risk-Score – 22%
3. metody nieokreślone (opracowane na potrzeby zakładu) – 38%

Metody opracowane na poziomie zakładu są często „zlepkiem” różnych metod, z którymi osoby przeprowadzające ocenę wcześniej się zetknęły. Zdarza się, że oceniający

deklarują stosowanie jednej z metod opisanej w PN-N-18002, a szacowanie wykonują metodą Risk-Score albo mieszają te dwie metody.

W 2014r. oprócz kontroli tematycznych w OIP Gdańsk inspektorzy pracy podejmowali też działania prewencyjne:

1. W dniu 13.05.2014r. - szkolenie dla pracodawców w ramach programu prewencyjnego "Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa".
2. W dniu 2.12.2014r. spotkanie ze studentami ostatniego roku Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska Politechniki Gdańskiej w ramach programu edukacyjnego "Kultura bezpieczeństwa". W szkoleniu wzięło udział 300 osób.
3. Szkolenie dla 20 instruktorów praktycznej nauki zawodu w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Malborku.

Podsumowanie i wnioski

Kontrole w ramach omawianego tematu przeprowadzone w OIP Gdańsk w roku 2014 wykazały nieprawidłowości, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat.

Na pewno zmalała ilość sytuacji, w których inspektorzy stwierdzili brak przeprowadzenia oceny ryzyka. Przedmiotem kontroli staje się jakość przeprowadzonej oceny.

Niestety bardzo często nadal ocena jest procesem jednorazowym. Brak konieczności okresowej oceny powoduje, że pracodawcy poprzestają na jednorazowym działaniu w tym względzie nie uwzględniając ciągle toczących się zmian technologicznych i organizacyjnych na stanowiskach pracy.

Jak w latach poprzednich, celowym wydaje się prowadzenie szerokiego poradnictwa przez inspektorów pracy i Sekcję Prewencji i Promocji oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących oceny ryzyka zawodowego.

W trakcie poradnictwa jak i w publikacjach należałoby uczyć rozpoznawania zagrożeń oraz wykorzystania metod szacowania ryzyka. Analiza dokumentacji wykazuje bowiem, że nie wszystkie zagrożenia są prawidłowo identyfikowane.

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, poruszając jednocześnie aspekt odpowiedzialności cywilnej.

9. Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych

W ramach realizacji tego tematu przeprowadzono 12 kontroli u 12 pracodawców. We wszystkich 12 przypadkach kontrole dotyczyły zakładów z sektora prywatnego, zatrudniających do 9 pracowników.

U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 89 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 68 pracowników, w tym 54 kobiety.

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy wydali 36 decyzji, w tym 14 decyzji ustnych, skierowali 19 wniosków w wystąpieniach oraz zastosowali 2 mandaty na łączną kwotę 3000 zł i 5 środków oddziaływania wychowawczego.

Do głównych przyczyn, z których wynikły stwierdzone nieprawidłowości należy zaliczyć względy finansowe. Ponadto pracodawcy, pomimo często dobrej ogólnej wiedzy dotyczącej przepisów bhp, niekiedy lekceważą obowiązek prawidłowego przeszkolenia pracowników w zakresie bhp czy skierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie przed dopuszczeniem ich do pracy.

Na podstawie wyników kontroli w nowo powstałych zakładach należy stwierdzić, że największą liczbę nieprawidłowości wykazano w grupie tzw. innych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, do czego przyczyniła się znaczna liczba pracodawców niedopełniających obowiązku przeprowadzenia udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego. Druga grupa nieprawidłowości dotyczyła przygotowania do pracy, to jest braku szkoleń bhp i lekarskich badań profilaktycznych wstępnych. Nieprawidłowości dotyczyły 42% zakładów.

W pozostałych zagadnieniach związanych z technicznym bezpieczeństwem pracy w kontrolowanych zakładach nie stwierdzono znaczących nieprawidłowości. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły oznakowania miejsc niebezpiecznych lub braku wyznaczenia i oznakowania dróg i wyjść ewakuacyjnych oraz braku badań i pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej oraz rezystancji izolacji instalacji elektrycznej dla pomieszczeń pracy.

Ponadto

w ramach omawianego tematu przeprowadzono 5 **rekontroli** u 5 pracodawców. Wszystkie kontrole dotyczyły zakładów z sektora prywatnego. U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywały łącznie 23 osoby. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 17 pracowników, w tym 6 kobiet. W wyniku rekontroli inspektorzy pracy zastosowali: 1 decyzję nakazową, 1 wniosek w wystąpieniu i 1 środek wychowawczy.

Podsumowanie

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

- pracodawcy posiadają podstawową wiedzę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- w 2014r. w 25% zakładów inspektorzy pracy nie wydali żadnych decyzji nakazowych, zaś w 2013r w 16,6% zakładów.
- stwierdzone nieprawidłowości wynikały przede wszystkim ze względów finansowych.
- w czasie trwania kontroli inspektorzy pracy podejmowali działania prewencyjne, które dotyczyły przede wszystkim udzielanych porad prawnych.

Z rozmów przeprowadzonych z pracodawcami nowopowstałych zakładów wynika, że rekontrole mają dla tych pracodawców duże znaczenie prewencyjne, przede wszystkim w zakresie fachowego poradnictwa.

10. Profilaktyczne badania lekarskie

W 2014r. w ramach realizacji tematu przeprowadzono 614 kontroli u 596 pracodawców, w tym:

- w sektorze do 9 pracowników zatrudnionych – 329 kontroli,
- w sektorze zatrudnienia od 10 do 49 zatrudnionych – 217 kontroli,
- w sektorze zatrudnienia od 50 do 249 zatrudnionych – 47 kontroli,

- w sektorze powyżej 250 zatrudnionych – 11 kontroli.

W ww. podmiotach zatrudnionych było 22.356 pracowników, w tym 8971 kobiet i 94 młodocianych.

Na podstawie wyników kontroli w 2014r. należy stwierdzić, że nieprawidłowości wciąż są te same, lecz przesunięty jest ich ciężar gatunkowy. Zwiększyła się znacznie ilość przypadków dopuszczania pracowników do pracy bez wstępnych, okresowych lub kontrolnych badań lekarskich (na 3726 pracowników nieprawidłowości dotyczyły 720, co stanowi 19,3% przeprowadzonych badań wstępnych, natomiast przy badaniach okresowych na 3023 pracowników nieprawidłowości dotyczyły 399, co stanowi 13,2%). Znacząco zmalała ilość prowadzonych badań lekarskich pracowników bez podpisanej umowy o prowadzenie tych badań z lekarzem uprawnionym – w 591 podmiotach kontrolowanych nieprawidłowości wystąpiły w 24 przypadkach, co stanowi 4,1% całości badanego zagadnienia.

Drugim często pojawiającym się a wynikającym z poprzednio wymienionego przypadkiem jest brak informacji dla lekarza o warunkach pracy oraz czynnikach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych w środowisku pracy.

Nadal pod względem skali nieprawidłowości dominuje sektor prywatny z sekcji „Handel, usługi, naprawy”, gdzie przeprowadzono 251 kontroli, w wyniku których wydano 59 mandatów na kwotę 64450 zł, natomiast w sekcji „Budownictwo” w 47 kontrolach wydano 15 mandatów na kwotę 19100 zł. Te ww. 74 mandaty wobec ogółem 105 nałożonych na pracodawców oddaje skalę problemu w tych sekcjach.

Przyczyny nieprawidłowości

Kryzys ekonomiczny wpływa na sytuację rodzimych przedsiębiorców, którzy chcąc utrzymać się na rynku tną koszty pracy, tam gdzie mogą. Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 1680zł. brutto w 2014r. problem ten pogłębił, a obecny wzrost minimalnego wynagrodzenia do kwoty 1750zł. brutto w 2015r. może generować dalszą wzrostową skalę problemu. Pracodawcy oszczędności szukali poprzez częstsze zatrudnianie pracowników na umowy zlecenie, a nie umowy o pracę i 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 sprecyzowanego 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 w prowadzonej działalności gospodarczej,
- niewiedza pracodawców o obowiązku zawierania pisemnych umów o prowadzenie profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników z uprawnionymi do tych badań lekarzami,
- brak wiedzy, że pracodawca kierując pracownika na badania lekarskie powinien przekazać lekarzowi informację o czynnikach niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych występujących w środowisku pracy (dotyczy to zwłaszcza branży handlowo-usługowej tzn. sklepów i restauracji),
- trudna sytuacja finansowa pracodawców,
- presja konkurencji wymuszająca obniżenie kosztów własnych, aby utrzymać się na rynku,

- prowadzenie działalności gospodarczej w stosunkowo małym przedziale czasowym (sezon letni, roboty specjalistyczne itd.) obliczone na szybki zarobek i zniknięcie z rynku pracy (zawieszenie bądź likwidacja działalności gospodarczej).

Pracodawcy jako przyczynę naruszeń przepisów prawa pracy w opisywanym zakresie podają:

- duże koszty związane z zatrudnieniem pracowników na podstawie umów o pracę w trybie określonym w kodeksie pracy,
- zabezpieczanie się pracodawców przed ponoszeniem kosztów już w chwili zatrudnienia pracownika, 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. Badania lekarskie przeprowadzono przez prywatną praktykę lekarską nieposiadającą uprawnień z zakresu medycyny pracy oraz brak odpowiednich kwalifikacji lekarza prowadzącego badania lekarskie. O fakcie tym został powiadomiony Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy, który na podstawie tych informacji powiadomił pracodawcę o obowiązku zawierania w/w umowy z właściwym miejscowo lekarzem medycyny pracy 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 i nie jest spowodowany tylko niewiedzą, lecz również świadomym działaniem niektórych pracodawców na zasadzie „działam tak długo jak długo mnie nie złapią”, przy czym zasada ta odnosi się przede wszystkim do unikania kosztów związanych z opłacaniem badań profilaktycznych wstępnych i okresowych oraz zawierania umów o prowadzenie w/w opieki profilaktycznej pracowników z lekarzem uprawnionym. Drugim ważnym aspektem działań kontrolnych inspektorów pracy jest wzrost informacji od innych organów nadzoru i kontroli. W 2014r. Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała 12 informacji od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, 6 od Urzędu Kontroli Skarbowej, 2 od związków zawodowych, 2 z Prokuratury i Policji, oraz 2 z Powiatowego Urzędu Pracy.

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”. Na takie działania należy położyć największy nacisk, ponieważ pracodawcy nie dosyć, 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 prowadzonej działalności.

11. Szkolenie w dziedzinie bhp

W okresie sprawozdawczym, w zakresie tematu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzono łącznie 344 kontrole, w 336 podmiotach gospodarczych. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 10.749 osób, w tym 9.390 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – 3.533 kobiet, 97 młodocianych i 582 osób niepełnosprawnych.

Kontrole wykazały, że w dalszym ciągu istnieje duża grupa pracodawców, która nie przestrzega przepisów w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp (stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły od 4% do 27,5% kontrolowanych pracodawców w zależności od zagadnienia objętego kontrolą).

Na 344 przeprowadzone kontrole Inspektorzy Pracy nałożyli 46 mandatów, skierowali 4 wnioski o ukaranie, zastosowali 65 środków wychowawczych w postaci pouczenia bądź ostrzeżenia.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło: braku szkoleń okresowych w dziedzinie bhp dla zatrudnionych pracowników – 27,5% (wzrost o 1,6% w stosunku do roku 2013) zakładów objętych kontrolą, braku poddania pracowników szkoleniu wstępnemu stanowiskowemu – 22,1% zakładów objętych kontrolą oraz braku poddania pracowników szkoleniu wstępnemu ogólnemu – 20,6% zakładów objętych kontrolą.

Brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenie bhp dla pracodawców stwierdzono w 57 skontrolowanych zakładach, co stanowi 18,4% zakładów objętych kontrolą. W porównaniu z rokiem 2013 r., gdzie brak szkoleń bhp dla pracodawców stwierdzono u około 13,5% pracodawców, zanotowano 4,9% wzrost. Zaznaczyć trzeba, że odsetek pracodawców, u których w trakcie kontroli stwierdza się brak tego typu szkoleń systematycznie rośnie.

Na uwagę zasługuje znaczny procent zakładów, gdzie w trakcie kontroli stwierdzono brak osób wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy medycznej w nagłych wypadkach. W 2014 r. było to 26,1% zakładów.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa:

Według inspektorów pracy:

- brak wiedzy o obowiązku odbycia szkolenia bhp dla pracodawców i osób kierujących pracownikami,
- lekceważący stosunek niektórych pracodawców do zagadnień dotyczących szkoleń w dziedzinie bhp, co objawia się np. dopuszczaniem pracowników do pracy bez poddania ich szkoleniu wstępnemu z zakresu bhp,
- redukcja przez pracodawców kosztów ich działalności; pracodawcy nie chcą pokrywać kosztów szkoleń wstępnych nowozatrudnionych pracowników dopóki nie podejmą decyzji co do stałego ich zatrudnienia,
- nieprzywiązywanie wagi do obowiązujących terminów i wymogu powtarzania przeprowadzania szkoleń okresowych w dziedzinie bhp dla zatrudnionych pracowników.

Według pracodawców:

- koszty prowadzenia działalności gospodarczej i „utrzymania” pracownika są tak duże, że najłatwiejszym sposobem obniżania kosztów są oszczędności na bhp, w tym na zapewnieniu przeprowadzania szkoleń bhp dla zatrudnionych pracowników,
- brak wiedzy na temat obowiązujących przepisów, w tym dotyczących szkoleń bhp,
- zwykłe niedopatrzania i przekonanie, że to osoba, która prowadzi w zakładzie obowiązki służby bhp powinna dopilnować przestrzegania terminów szkoleń bhp,

- kierowanie się przy wyborze osób lub jednostek prowadzących szkolenia bhp wyłącznie kryteriami ekonomicznymi.

Podjęte działania prewencyjne

W okresie sprawozdawczym, podobnie jak w latach poprzedzających, podejmowane były działania prewencyjne OIP w Gdańsku prowadzone między innymi w ramach programów:

- „Zdobądź Dyplom PIP”,
- „Promocja standardów BHP” w ramach kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”.

W prowadzonych w ramach powyżej wskazanych programach szkoleniach uczestniczyli pracodawcy (lub ich przedstawiciele).

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych kontroli, w porównaniu z rokiem 2013 ustalono, iż w dalszym ciągu najczęściej występującą nieprawidłowością w zakładach pracy jest brak realizacji obowiązku poddania pracowników szkoleniom wstępnym i okresowym w dziedzinie bhp.

Niepokojące wnioski mogą płynąć z danych, które wskazują na nieznaczny wzrost nieprawidłowości w zakresie zapewnienia odbycia szkolenia okresowego bhp dla pracowników. Procent tych nieprawidłowości odnotowano w większej liczbie zakładów (wzrost z 25,9% do 27,5% zakładów objętych kontrolą w porównaniu z 2013 r.).

Ponadto wzrósł odsetek zakładów, gdzie stwierdzono uchybienia w zakresie braku szkolenia wstępnego bhp w zakresie instruktażu ogólnego (wzrost z 18,6% na 20,6% zakładów objętych kontrolą).

Z drugiej jednak strony pokreślić należy, że znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp ulega systematycznej poprawie dzięki prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, tym Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku działalności szkoleniowej i prewencyjnej.

Tak samo jak w roku 2013 najmniej decyzji wydanych w celu usunięcia stwierdzonych uchybień wydano w zakładach powyżej 250 zatrudnionych pracowników, natomiast najwięcej decyzji inspektorzy pracy wydali w zakładach do 9 zatrudnionych pracowników. Było to spowodowane zdecydowanie największą liczbą kontroli przeprowadzonych w zakładach, w których zatrudnia się do 9 pracowników, ale także możliwościami finansowymi poszczególnych podmiotów kontrolowanych – w większych przedsiębiorstwach służba bhp funkcjonuje bardziej profesjonalnie, często w ramach umowy o pracę, co pozwala osobom pełniącym tę służbę na bieżące i ciągłe monitorowanie stanu przestrzegania przepisów bhp, w tym przepisów dotyczących szkoleń bhp. Natomiast u mniejszych przedsiębiorców zauważalne jest podejście, zgodnie z którym nakłady finansowe na zagadnienie bhp stanowią tego rodzaju nakłady, z których w najprostszy sposób można zrezygnować.

Ponadto naruszenia przepisów w zakresie szkoleń z zakresu bhp w większości kontrolowanych zakładów dotyczyły następujących problemów:

- prowadzenie działalności przez pracodawców bez posiadania określonej wiedzy z zakresu bhp – brak aktualnych szkoleń bhp dla pracodawców i osób kierujących pracownikami,
- prowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych bhp bez ich oparcia o programy opracowywane na podstawie ramowych programów szkolenia wstępnego i okresowego stanowiących załącznik nr 1 do rozporządzenia w sprawie szkolenia bhp. Ustalono także,

że w zakładach pracy często nie przechowuje się aktualnych programów szkoleń, na podstawie których przeprowadzono szkolenia w dziedzinie bhp,

- niedostosowanie programów szkoleń bhp do specyfiki zakładu pracy i mogących wystąpić w zakładzie zagrożeń.

Ponadto znaczącym problemem wynikającym z przeprowadzonych kontroli w 2014r. w temacie „Szkolenie w dziedzinie bhp” było niewyznaczenie i niezapewnienie przeszkolenia pracownika lub pracowników do udzielania pierwszej pomocy medycznej.

Podsumowując należy stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w okresie sprawozdawczym przyniosły pozytywne efekty w postaci przeszkolenia znacznej liczby pracowników w zakresie szkolenia wstępnego i okresowego bhp, mimo często spotykanego przeświadczenia pracodawców o braku wpływu odbytego przez pracownika szkolenia na stan bhp w zakładzie pracy. Kontrole te wskazały pracodawcom, do jakich naruszeń w zakresie szkoleń bhp dochodzi w prowadzonych przez nich przedsiębiorstwach, co powinno w przyszłości skutkować większym poszanowaniem przepisów w tym zakresie.

Wnioski

Liczba naruszeń przepisów, które zostały ujawnione podczas przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym kontroli, wskazują na potrzebę wzmożonych i dalszych działań kontrolnych w temacie szkoleń w dziedzinie bhp.

W szczególności w dalszym ciągu podczas kontroli należy zwrócić szczególną uwagę na:

- realizowanie obowiązku poddania pracowników szkoleniom wstępnym i okresowym w dziedzinie bhp,
- realizowanie obowiązku opracowania i przechowywania w zakładzie pracy programów odpowiednich szkoleń bhp,
- konieczność dostosowania programów szkoleń bhp dla poszczególnych stanowisk do charakterystyki danego stanowiska pracy i potencjalnych zagrożeń,
- realizowanie obowiązku przeszkolenia i wyznaczenia pracowników zakładu do udzielania pierwszej pomocy medycznej w razie wypadku,
- realizowanie obowiązku zapewnienia na terenie zakładu punktów pierwszej pomocy medycznej oraz ich odpowiedniego wyposażenia.

W celu poprawy przestrzegania przepisów prawa dotyczących szkoleń bhp celowe wydaje się dalsze prowadzenie działań prewencyjnych i edukacyjnych przez Państwową Inspekcję Pracy, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, uczniów i studentów, jak to miało miejsce dotychczas.

12. Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Przeprowadzono 37 kontroli w 37 zakładach, w tym w:

- 2 – zatrudniających powyżej 250 pracowników – sektor prywatny;
- 4 – zatrudniających od 50 do 249 pracowników – sektor publiczny;
- 12 – zatrudniających od 50 do 249 pracowników – sektor prywatny;
- 1 – zatrudniających od 10 do 49 pracowników – sektor publiczny;
- 11 – zatrudniających od 10 do 49 pracowników – sektor prywatny;
- 7 – zatrudniających do 9 pracowników – sektor prywatny.

Stwierdzono, że w kontrolowanych podmiotach służbę bezpieczeństwa i higieny pracy utworzyło 6 pracodawców zatrudniających powyżej 100 osób, natomiast 5 powołało taką służbę, choć nie miało obowiązku jej tworzenia (zatrudnienie mniej niż 100 osób). Ponadto w 1 przypadku pracodawca sam pełnił zadania służby bhp, zaś w 2 podmiotach powierzono te obowiązki pracownikom zatrudnionym przy innych pracach. Jednak cały czas najczęściej, bo aż w 23 podmiotach zadania służby bhp powierzano specjalście spoza zakładu pracy. Łączna liczba pracujących w skontrolowanych zakładach pracy wyniosła 4015 osób, z czego 3732 zatrudnionych było na podstawie stosunku pracy, w tym 1076 kobiet i 6 młodocianych oraz 302 osoby niepełnosprawne.

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

Lp.	Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zbadanych przypadków	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	Uwagi
1.	Przeprowadzanie kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy	189	26	Dotyczy 14% stanowisk
2.	Kontrola realizacji wniosków profilaktycznych wynikających z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy	38	11	Dotyczy 29% dokumentacji
3.	Przedstawianie pracodawcy propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy (na podstawie okresowych analiz stanu bhp)	29	8	Dotyczy 28% zakładów
4.	Bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach	32	1	Dotyczy 3% zakładów
5.	Udział w opracowywaniu, aktualizacji dokumentacji z zakresu bhp	34	2	Dotyczy 6% dokumentacji
6.	Opiniowanie i doradztwo dotyczące procesów pracy	31	2	Dotyczy 6% zakładów
7.	Współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami	443	22	Dotyczy 5% zakładów
8.	Udział w postępowaniu powypadkowym	85	1	Dotyczy 1% zakładów
9.	Uczestnictwo w konsultacjach w zakresie bhp, pracach komisji bhp i innych komisji zajmujących się problematyką bhp	25	5	Dotyczy 20% zakładów

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2014 roku inspektorzy pracy wydali łącznie 25 decyzji nakazowych i skierowali 16 wniosków w wystąpieniach.

Ponadto wobec jednego pracodawcy zastosowywano środek wychowawczy za stwierdzone naruszenia dotyczące funkcjonowania służby bhp. Dodatkowo nawiązano współpracę z innymi organami i kontroli nad warunkami pracy, takimi jak Związki Zawodowe, Urząd

Dozoru Technicznego, Prokuratura i Zakład Ubezpieczeń Społecznych, mającą na celu ograniczenie nieprawidłowości ze strony pracodawców.

Okazuje się, że służba bhp ogranicza się najczęściej wyłącznie do wypełnienia swoich podstawowych obowiązków, nie zagłębiając się w szczegóły i nie stwarzając problemu pracodawcom, jednocześnie przy tym praktycznie nie korzystając ze swych uprawnień.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Nieustanie największe problemy obserwujemy w podmiotach, gdzie zadania służby bhp zostały powierzone specjalistom spoza zakładu pracy, gdyż najczęściej ma to na celu jedynie formalną realizację nałożonego obowiązku. Należy podkreślić, iż w tej grupie pracodawcy bardzo narzekają na brak środków finansowych, które są im niezbędne do wypełnienia nałożonych na nich obowiązków. Dlatego zakres prac służby bhp ogranicza się do wystawiania zaświadczeń o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp oraz udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy lub samodzielnego opracowania protokołu powypadkowego.

Podjęte działania prewencyjne

Szereg informacji przekazywanych jest pracodawcom lub/i samym pracownikom służby bhp podczas kontroli w zakładach pracy. Jednocześnie osoby te bardzo często pozostają w kontakcie telefonicznym z inspektorem pracy. Ponadto OIP Gdańsk organizował szereg konkursów i szkoleń dla pracodawców i innych organizacji np. wspólnie z OSPS BHP i Urzędem Dozoru Technicznego.

Podsumowanie i wnioski

W dużym uproszczeniu można powiedzieć, że im większy zakład pracy tym lepsza służba bhp, co jest wyraźnie widoczne w zakładach pracy zatrudniających ponad 100 pracowników, gdzie istnieje obowiązek utworzenia służby bhp. Powyższe również ma ścisły związek z zasobami finansowymi poszczególnych podmiotów, choć należy pamiętać, że od każdej reguły są też wyjątki.

Wykonywanie zadań służby bhp bardzo mocno kuleje w zakładach pracy o zatrudnieniu do 100 pracowników, gdzie nie ma obowiązku jej utworzenia i funkcję tę najczęściej pełnią specjaliści spoza zakładu pracy. Natomiast jak się okazuje, sami pracodawcy pomimo ukończenia szkolenia dla pracodawców często nie mają wystarczającej wiedzy umożliwiającej prowadzenie firmy zgodnie z przepisami prawa. Ponadto muszą spełniać większość wymogów objętych prawem, czemu w wielu przypadkach nie są w stanie sprostać.

Wobec powyższego należałoby zwiększyć nasze zaangażowanie w działaniach prewencyjnych, w stosunku do środowiska służb bhp.

13. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – 86 /w 2013 r. – 87/.

Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów wymienionych wyżej – 104 /w 2013 r. – 104/.

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy - 2 /w 2013 r. – 2/.

W 2014r. przeprowadzono 31 kontroli 31 zakładów pracy chronionej ogółem /w 2013 r. – 36/. Kontrolowane zakłady zatrudniały:

ogółem 4036 osób /w 2013 r. – 4527/, w tym:

- kobiet 1741 /w 2013 r. – 1778/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 3387 /w 2013 r. – 3776/, w tym:
 - kobiet – 1512 /w 2013 r. – 1503/,
 - osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 926 /w 2013 r. – 737/.

W jednostkach zakładów pracy chronionej przeprowadzono 6 kontroli (w 2013r. – 7 kontroli). Kontrolowane jednostki zatrudniały ogółem 553 osoby /w 2013 r. – 174/, w tym:

- kobiet 384 /w 2013 r. – 71/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 443 /w 2013 r. – 144/, w tym:
 - kobiet 287 /w 2013 r. – 53/.

W roku 2014 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku nie wpłynęły wnioski o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej /w 2013 r. – 4/.

Inspektorzy pracy OIP Gdańsk przeprowadzali również kontrole dotyczące wydania opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nieposiadających statusu zpch i nieubiegających się o nadanie statusu, w ramach czego dokonano oceny 97 stanowisk /w 2013 r. – 80/ dla 99 osób niepełnosprawnych /w 2013 r. – 82/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Wydano ogółem 88 opinii /w 2013 r. – 74/, w tym 2 opinie negatywne /w 2013 r. – 4/ (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 9 decyzji pozytywnych /w 2013 r. – 5/.

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 1 wniosek i przygotowano 1 pozytywną propozycję decyzji /w 2013r. – 9 wniosków i 9 pozytywnych propozycji decyzji /.

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 16 /w 2013 r. – 9/. Ocenie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji poddano 16 stanowisk, co do których wydano 16 opinii pozytywnych.

W 2014r. do OIP Gdańsk nie wpłynęły wnioski związane z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej.

Kontrolami objęto warunki pracy pracowników niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionych na otwartym rynku pracy. W tym zakresie skontrolowano 7 stanowisk /w 2013 r. – 15/ (na podstawie art. 4 ust. 6 ustawy o rehabilitacji), na których zatrudnionych było 7 pracowników) /w 2013 r. – 15/.

Skontrolowano warunki pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach niezapewniających warunków pracy chronionej, których stanowiska pracy nie podlegały ocenie PIP w roku kontrolnym. Kontroli poddano 2 stanowiska (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2013r. – 7/, na których zatrudnionych były 2 osoby (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2013 r. – 7/.

W 2014r. nastąpił spadek ogólnej liczby zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z 87 do 86. Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych ww. zakładów w porównaniu do 2013r. nie uległa zmianie i wynosi 104.

Podsumowanie i wnioski

W 2014r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 153 kontrole w zakładach pracy lub w ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne (w 2013r. 155 zakłady). W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 8722 pracowników w tym 5359 osób niepełnosprawnych.

Zakłady pracy nie występowały o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej.

Wystąpił wzrost w 2014r. w porównaniu do 2013r. wydanych przez inspektorów pracy opinii i skontrolowanych stanowisk pracy w związku z kontrolami przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych:

- wydanych opinii z 83 do 104, co stanowi wzrost o 25%,
- skontrolowanych stanowisk z 92 do 113, co stanowi wzrost o 23%.

Wydano 2 negatywne opinie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji, na 104 wydanych w trakcie kontroli przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych i dotyczyły one zakładów nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej i nie ubiegających się o nadanie statusu, co stanowiło 2% wydanych opinii /w 2013 r. były 4 negatywne opinie i stanowiły 5% wydanych opinii/.

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

- maszyn i urządzeń technicznych – 15% (ogółu wydanych decyzji);
- obiektów i pomieszczeń pracy -12%.

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 urządzeń i instalacji energetycznych

- 16% (ogółu wydanych decyzji), a stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych
- 11%.

Nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy w zakładach pracy chronionej dotyczyły głównie: stosunku pracy i urlopów, tj. odpowiednio 43% i 16% ogółu skierowanych wniosków. 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 i czasu pracy, tj. odpowiednio 59% i 32% ogółu skierowanych wniosków.

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 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. Warunki na uprzednio przystosowanym stanowisku mogą być niewystarczające dla nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego, zwłaszcza w przypadku schorzeń specjalnych i osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.
3. Dalszego kontrolowania 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.

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

Przeprowadzono 10 kontroli u 8 przedsiębiorców, w których zatrudniano ogółem 65 osób, w tym 55 pracowników. Prace z narażeniem na działanie pyłu azbestu wykonywało 64 pracujących, w tym 54 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według przedsiębiorców główną przyczyną naruszania przepisów prawa pracy są zbyt wysokie koszty związane ze spełnieniem wymogów nałożonych przez przepisy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych nie adekwatne 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 ze zbyt wysokimi kosztami, które małe przedsiębiorstwa musiałyby ponieść, aby zrealizować w pełni wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli

Zagadnienia objęte kontrolą	2013		2014	
	Liczba zbadanych zagadnień	Stwierdzonych braków i uchybień	Liczba zbadanych zagadnień	Stwierdzonych braków i uchybień
Zgłoszenie do Państwowej Inspekcji Pracy	13	7	10	3
Dobór środków ochrony indywidualnej	53	13	21	2
Plan pracy usuwania wyrobów zawierających azbest	12	6	10	3
Odgradzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	10	2	8	5
Identyfikacja w planie pracy rodzaju azbestu	8	3	8	2
Określenie w planie pracy warunków monitoringu powietrza	5	3	7	2
Uwzględnienie w planie pracy ryzyka zawodowego wykonywania czynności związanych z usuwaniem azbestu	7	1	4	1
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	12	3	9	1
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	12	4	9	3

Działania prewencyjne

Podczas kontroli przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych inspektor pracy zawiadomił Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska o występujących nieprawidłowościach podczas prowadzonych prac związanych z usuwaniem płyt eternitowych z dachu budynku.

Podsumowanie

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej oraz danych statystycznych można wnioskować, że główny problem w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu, to prawidłowe prowadzenie wymaganej dokumentacji, ale także prowadzenie prac bez zachowania

bezpieczeństwa i higieny pracy, co naraża pracowników na zagrożenie jakim jest kontakt z azbestem.

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

Z analizy dokumentacji przeprowadzonych kontroli przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych wynika, iż ww. pracami, w większości 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 współpracy głównie z Powiatowymi Stacjami Sanitarno-Epidemiologicznymi i Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony Środowiska w celu efektywniejszych kontroli w tematyce azbestu.

15. Zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy

Celem kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2014 r. w ramach omawianego tematu było ustalenie, czy i jakie działania podejmują pracodawcy w celu ograniczenia lub eliminowania hałasu i drgań mechanicznych – zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a także ocena tych działań.

W ramach realizacji tematu w 2014 r. na terenie województwa pomorskiego przeprowadzono łącznie 25 kontroli u 25 pracodawców (w 25 jednostkach), w których występował hałas na stanowiskach pracy, w tym przekraczający próg działania lub normatyw.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji omawianego tematu wydano ogółem następujące środki prawne:

- 73 decyzje,

- 12 wystąpień zawierających 18 wniosków,
- sprawdzono 82 decyzji wydanych podczas poprzednich kontroli, z czego stwierdzono niewykonanie 5 decyzji,
- wydano 2 upomnienia dotyczące 5 decyzji,
- sprawdzono 20 wniosków wydanych podczas poprzednich kontroli – stwierdzono wykonanie wszystkich sprawdzanych wniosków.

Informacje ogólne – liczba osób narażonych na hałas:

Liczba osób		Narażonych na hałas (eksponowanych bez względu na poziom)	Zagrożonych tj. eksponowanych na hałas w warunkach przekroczenia wartości NDN
Ogółem		834	262
w tym:	Kobiet	228	83
	młodocianych	3	2
	Pracujących w porze nocnej	4	0

W roku 2014 r. na terenie województwa pomorskiego przeprowadzono również **11 rekontroli** u 11 pracodawców u których występował hałas na stanowiskach pracy. W wyniku przeprowadzonych rekontroli:

- wydano ogółem 4 decyzje,
- skierowano 2 wystąpienie zawierające 2 wnioski,
- zastosowano 1 środek wychowawczy,
- sprawdzono 35 decyzji nakazowych, które zostały wykonane,
- sprawdzono 20 wniosków pokontrolnych – wszystkie zostały wykonane.

W wyniku działań inspektorów pracy pracodawcy:

- Zaprowadzili rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy.
- Ocenili ryzyko zawodowe związane z narażeniem pracowników na hałas uwzględniające aktualne wyniki badań i pomiarów hałasu oraz metod ograniczenia emisji na hałas.
- Dokonali doboru ochronników słuchu z uwzględnieniem faktycznego zagrożenia hałasem na stanowisku pracy.
- Oznakowali znakami bezpieczeństwa stanowiska /miejsca pracy, na których wielkości charakteryzujące hałas w środowisku pracy przekraczają wartość NDN.
- Sporządzili program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas w sytuacji przekroczenia dopuszczalnych wartości NDN.
- Uwzględnili w programie szkoleń bhp zagadnień na temat wyników oceny ryzyka zawodowego związanego z hałasem, w tym wyników badań i pomiarów hałasu, oceny ich natężeń i skutków oddziaływań na organizm i zdrowie pracownika, wartości NDN i progów działania.
- W skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie wstępne lub okresowe wskazują czynniki szkodliwe występujące na stanowiskach pracy wraz z podaniem stopnia narażenia.

Ocena wykonanych pomiarów hałasu i działań pracodawców w celu ochrony zdrowia pracowników

W zakładach pracy, w których czynnik hałasu występował na stanowiskach pracy w 32 na 36 (25 kontrolowanych i 11 rekontrolowanych) zakładach przeprowadzono pomiary. W jednym zakładzie pomiarów nie przeprowadzono przed podjęciem czynności kontrolnych. Inspektor pracy uregulował tę nieprawidłowość.

W przypadku potwierdzonych pomiarami przekroczeń normatywu natężenia hałasu odniesionego do 8 godzinnej pracy na stanowisku pracy pracodawcy sięgali w większości po indywidualne środki ochrony słuchu. Środki ochrony indywidualnej w większości zakładów pracy były dobierane bez uwzględnienia wymaganego przy danym przekroczeniu normatywu współczynnika tłumienia oraz bez uwzględnienia indywidualnych cech pracowników.

W środowisku pracy występuje przede wszystkim hałas w powszechnym rozumieniu, jako nieprzyjemny dźwięk, przeszkadzający w pracy i skupieniu uwagi na wykonywanych czynnościach o tonach słyszalnych w „normalnym” zakresie przez statystycznie zdrowego pracownika. W badaniach i pomiarach czynników fizycznych, szczególnie w zakładach, w których wykorzystywane są urządzenia emitujące ultradźwięki, pomiary tego czynnika są zaniebywane. Jakkolwiek nie we wszystkich zakładach pracy występuje obok „zwykłego” hałasu również hałas ultradźwiękowy, tak pomijanie badań hałasu ultradźwiękowego nie jest celowe. Odczuwanie hałasu, jako coś nieprzyjemnego jest uzależnione od cech jednostkowych danej osoby. Hałas ultradźwiękowy również poddaje się takim regułom i subiektywne odczucie pracodawcy czy inspektora pracy o jego występowaniu nie powinno decydować o przeprowadzeniu badań w tym zakresie. Z obserwacji rynku laboratoriów wykonujących pomiary i badania czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy wynika, że niewiele laboratoriów posiada akredytację na wykonywanie badań i pomiarów hałasu ultradźwiękowego a zatem niewiele z nich może przeprowadzać badania lub pomiary w tym zakresie.

Ocena wiedzy pracodawców i pracowników o szkodliwym działaniu hałasu oraz sposobach zapobiegania

Wiedza pracodawców oraz pracowników o szkodliwym działaniu hałasu oraz o sposobach zapobiegania jest z gruntu pobieżna. Pracodawcy ograniczają się w większości do wytypowania i przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy, bo taki obowiązek nakłada na nich ustawodawca. Najczęściej w przypadku wystąpienia przekroczenia normatywu dla hałasu stosowane są środki ochrony indywidualnej przed ochronami zbiorowymi, gdyż wymagają one mniejszego nakładu finansowego, a i one nie są dobierane w sposób wystarczający tj. z uwzględnieniem współczynnika tłumienia oraz indywidualnych cech pracowników, określanymi stosownymi badaniami słuchu. Przy ich doborze stosowane są najczęściej kryteria ekonomiczne i możliwość dokonania zakupu w budowlanych centrach handlowych. Takie postępowanie dotyczy większości małych zakładów i małych przedsiębiorców prowadzących działalność.

Ocena współpracy pracodawców z lekarzami wykonującymi profilaktyczne badania lekarskie pracowników narażonych na hałas

Pracodawcy kierując pracowników na profilaktyczne badania lekarskie w skierowaniach ograniczają się do wskazania czynnika szkodliwego, na jaki pracownicy są narażeni, ale nie podają informacji o wysokości narażenia, częstotliwości oraz czasu narażenia. W wielu

przypadkach (8 kontrolowanych i 2 rekontrolowanych) kwestie występowania hałasu na stanowiskach pracy były zwyczajnie pomijane w skierowaniach na badania profilaktyczne lekarskie. W przypadku występowania w środowisku pracy oprócz czynnika fizycznego hałasu również czynnika chemicznego istotnym jest wskazanie, jakiego rodzaju są to czynniki chemiczne.

Ocena doboru indywidualnych środków ochrony słuchu

W większości zakładów pokutuje przekonanie, że w przypadku wystąpienia przekroczeń normatywu dla hałasu wystarczy pracowników wyposażyć w jakiegokolwiek bądź ochronniki słuchu. Są one dobierane w większości przypadków z uwzględnieniem najważniejszego dla pracodawcy czynnika, jakim jest cena oraz możliwość ich zakupu w centrach handlowych lub marketach budowlanych. Stąd wśród pracowników pojawiają się ochronniki słuchu o niedostatecznym współczynniku tłumienia, mimo występującego na stanowisku pracy hałasu wielokrotnie przekraczającego normatyw. Zdarzają się również przypadki doboru ochronników słuchu o zbyt dużym współczynniku tłumienia, co z kolei jest również niewłaściwe, z uwagi na odizolowanie pracownika od środowiska pracy uniemożliwiając mu tym samym porozumiewanie się i reagowanie we właściwym momencie na sytuacje nieprzewidziane, czasem niebezpieczne. Wszyscy kontrolowani i rekontrolowani pracodawcy, tj. 36 zakładów wyposażyli pracowników w ochronniki słuchu, ale 25% (9 zakładów na 36 skontrolowanych) wyposażyla pracowników w ochronniki słuchu bez uprzedniego określenia potrzebnej wartości tłumienia oraz indywidualnych potrzeb pracownika. Liczba zakładów, które nieodpowiednio dobierały ochronniki słuchu jest porównywalna z latami ubiegłymi. Wskazywać to może na dalszą konieczność edukacji pracodawców w tym zakresie oraz chęć uniknięcia konsekwencji niewyposażenia pracowników w przypadku przekroczeń NDN.

Ocena działania pracodawców po stwierdzeniu choroby zawodowej lub podejrzenia o taką chorobę.

W wyniku realizacji tematu w 2014r. nie stwierdzono w kontrolowanych zakładach występowania chorób zawodowych oraz ich podejrzenia. Nie oznacza to jednak, że w czasie realizacji tematu w następnych latach takie podejrzenia się nie pojawią, z uwagi na częste występowanie przekroczeń normatywu na stanowiskach pracy w stolarniach, tartakach i zakładach kamieniarskich. Nie wykazanie chorób zawodowych w 2014 r. może wynikać z ogólnej niewiedzy pracowników, w tym zatrudnianych w małych zakładach, mieszczących się poza dużymi miastami. Profilaktyka występowania chorób zawodowych związanych z uszkodzeniem słuchu w wyniku pracy w narażeniu na hałas powinna zostać zintensyfikowana zarówno poprzez udział inspektorów pracy w działaniach prewencyjno – informacyjnych, jak również w współpracy z lekarzami medycyny pracy poparta badaniami słuchu, które mogą we wczesnej fazie wykazać choroby słuchu wynikającej z charakteru pracy.

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych na terenie województwa pomorskiego kontroli oraz rekontroli w ramach omawianego tematu można stwierdzić, że poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników narażonych na hałas uzyska się poprzez:

- Zintensyfikowanie działalności informacyjnej w zakresie szkodliwości działania hałasu, w tym szkodliwości hałasu w środowisku chemikaliów ototoksycznych oraz współistniejących drgań mechanicznych ogólnych i miejscowych.

- Zintensyfikowanie działalności informacyjnej w zakresie eliminowania źródeł hałasu, ograniczania ich oddziaływania na pracowników, w tym poprzez zmianę organizacji pracy oraz doboru zbiorowych i indywidualnych ochron słuchu.
- Zintensyfikowanie działań zmierzających do przekazywania przez pracodawców pełnej informacji w skierowaniach na badania profilaktyczne pracowników, w tym o wielkości, czasie narażenia na działanie hałasu oraz dodatkowych informacji związanych z występowaniem w środowisku czynników chemicznych mogących spotęgować szkodliwe oddziaływanie hałasu.
- Zintensyfikowanie działań kontrolnych inspektorów pracy celem egzekwowania wprowadzenia programów naprawczych (działań organizacyjno – technicznych).
- Wprowadzenie sprawniejszego monitoringu w zakresie wykrywania chorób zawodowych związanych z uszkodzeniem słuchu
- Zwrócenie większej uwagi na oddziaływanie na organizm pracowników, a zatem również przeprowadzanie badań i pomiarów związanych z hałasem ultradźwiękowym i zwrócenie pracodawcom uwagi na ten rodzaj zagrożenia.

16. Kontrole dotyczące problematyki REACH

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem 12 kontroli u 12 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 410 osób, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 55 osób i 7 podmiotów samozatrudniających się. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 335 pracowników, w tym 149 kobiet i 25 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 110 pracowników, w tym 17 kobiet.

Poddane kontroli na terenie działalności OIP Gdańsk podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych usług poligraficznych oraz wydawniczych: druku w technice sitodruku, offsetowej. Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane są w procesie drukowania oraz podczas obsługi, konserwacji i czyszczenia maszyn drukarskich – poligraficznych, offsetowych i sitodrukowych. Ponadto jeden z kontrolowanych zakładów prowadzi działalność związaną m.in. z poligrafią i reprodukcją zapisanych nośników informacji (druk heatsetowy) oraz jeden z kontrolowanych zakładów zajmuje się produkcją i sprzedażą znaków bezpieczeństwa i informacyjnych.

W wyniku przeprowadzonych 12 kontroli inspektorzy pracy wydali 6 nakazów oraz skierowali 3 wystąpienia. Łącznie inspektorzy pracy wydali 63 decyzje, w tym 23 decyzje na piśmie i 40 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie wydano decyzji opatrzonej rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa), decyzji wstrzymujących oraz skierujących pracowników do innych prac. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 601.

Łącznie inspektorzy pracy wystosowali 3 wnioski w wystąpieniach. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski – 22.

Podczas kontroli udzielono 21 porad prawnych, w tym 5 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 49 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

W trakcie kontroli odnotowano niewielki odsetek nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach, które nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracowników. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie działań pracodawcy w zakresie eliminacji/ograniczeń zagrożeń oraz instrukcji udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku. Natomiast, marginalne – maksymalnie u jednego lub dwóch pracodawców, naruszono przepisy odnośnie: instrukcji bhp dotyczących stosowanych procesów technologicznych oraz postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników, doboru miejsca składowania lub przechowywania chemikaliów, zapewnienia dostępu pracownikom do informacji z kart charakterystyki oraz do informacji o chemikaliach innych niż niebezpieczne. Można zatem stwierdzić, że większość podmiotów w kontrolowanych zagadnieniach wypełniała w całości obowiązki ciążące na pracodawcy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych substancjach i mieszaninach chemicznych, dotyczących problematyki REACH,
- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy, właściwego nadzoru i praktyki bezpiecznych zachowań ze strony pracodawcy, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp podczas wykonywania pracy przez pracowników drukarni,
- nieprzywiązywanie należytej wagi (lekceważenie przepisów i zagrożeń) do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne,
- brak systematycznych kontroli oraz przeglądów okresowych stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzywiązywanie wagi do formalnych zapisów w dokumentacjach zakładowych takich jak: ocena ryzyka zawodowego, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, aktualne wykazy niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych;

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- niedostarczanie przez producentów lub dystrybutorów niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych aktualnych i właściwych kart charakterystyki zgodnych z rozporządzeniem REACH,
- brak rzetelnego przygotowania przedsiębiorców przez wyspecjalizowane urzędy, instytucje i ośrodki szkoleniowe do sprawnego wprowadzenia w zakładach zagadnień związanych z rozporządzeniem REACH,
- niedocieranie przez kadrę kierowniczą i technologiczną 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,

- przyzwyczajenie pracowników i kadry kierowniczej do zaistniałych sytuacji i niechęć do wprowadzania zmian,
- brak czasu na aktualizowanie dokumentacji, co powoduje często nieświadome przeoczenia formalne i organizacyjne terminów,
- tolerowanie przez osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, odstępstw od stosowania przez pracowników przepisów (niewłaściwy nadzór wewnętrzny),
- zlecenia firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i ich ograniczona odpowiedzialność.

Pracodawcy, jako dalsi użytkownicy, m.in.:

- Na bieżąco gromadzą informacje od producentów/dystrybutorów/dostawców surowców stosowanych w procesach poligraficznych na temat spełnienia wymogów dotyczących rozporządzenia REACH (WE) nr 1907/2006.
- Wystąpili i uzyskali od producentów/dystrybutorów stosowanych w przedmiotowej technologii substancji i mieszanin chemicznych ustne deklaracje, że jako producent/dystrybutor, zgodnie z oświadczeniami swoich dostawców, zaświadcza, że wszystkie materiały technologiczne, zawierające substancje chemiczne wchodzące w skład produktów wprowadzonych na rynek, zostały poddane procedurze rejestracji zgodnie z wymaganiami rozporządzenia REACH (WE) nr 1907/2006 oraz prośby, o określenie przeznaczenia wyrobów stosowanych i produkowanych przez kontrolowany podmiot. Zapytania dotyczyły m.in.: czy zarejestrowali lub zamierzają oni rejestrować produkowane/kupowane przez kontrolowany podmiot produkty, jeżeli tak to kiedy i czy przewidują zastosowanie tych surowców w swoich procesach.
- Sześciu (połowa poddanych kontroli) pracodawców uzyskało od swoich producentów/dystrybutorów dla stosowanych w procesie produkcji substancji i/lub mieszanin chemicznych karty charakterystyki, zgodnie z rozporządzeniem REACH (WE) nr 1907/2006.
- Przekazują dostawcom (producentom i dystrybutorom) informacje o swoich zastosowaniach i zbierają informacje o zastosowaniach odbiorców.
- Pracodawcy oświadczyli, że w przyszłości, w każdym przypadku, wypełnią oraz odeślą ewentualne przesłane przez producentów, importerów lub dostawców stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych ankiety na temat wykorzystania danej substancji, w łańcuchu dostaw.

Podsumowanie

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, wielu pracodawców podjęło różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia:

- hale produkcyjne i magazyny budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,

- zapewniono odpowiednie warunki pracy w pomieszczeniach produkcyjnych poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność,
- w pomieszczeniach produkcyjnych i magazynowych zapewniono prawidłowo działającą specjalistyczną wentylację naturalną i mechaniczną uwzględniającą właściwości występujących na stanowiskach pracy czynników chemicznych,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń, poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane,
- zapewnienie odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w celu spożywania posiłków tylko w wyznaczonych miejscach i utrzymywania higieny osobistej pracowników,
- unowocześniany jest na bieżąco park maszynowy o nowe urządzenia i maszyny – nowoczesne linie produkcyjne,
- regularne serwisowanie stosowanych w procesie drukowania maszyn i urządzeń oraz monitoring ich stanu technicznego,
- udoskonalono procesy pracy w jednym z kontrolowanych zakładów poprzez wyeliminowanie prac ręcznych związanych ze składaniem druków i w tym celu zakupiono dwie nowe maszyny – bigówkę listwową GRAPHIC oraz wieżę zbierającą arkusze papieru VAC-1000a,
- przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i badania profilaktyczne pracowników, zapoznaje z oceną ryzyka zawodowego oraz z pomiarami i wynikami badań środowiskowych,
- stosuje się w miarę możliwości rotacje (przemienność) pracy pracowników na stanowiskach pracy,
- ogranicza się do minimum zatrudnienie przy czynnikach chemicznych,
- stosuje się właściwe ochrony zbiorowe oraz właściwe atestowane (posiadające znak CE) środki ochrony indywidualnej,
- zapewnione jest pranie oraz ewentualna konserwacja, odkażanie i niszczenie zabrudzonej i skażonej stosowanymi środkami chemicznymi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i roboczej,
- ciągła eliminacja najbardziej szkodliwych czynników chemicznych – większość podmiotów stosuje farby offsetowe niezaliczane do niebezpiecznych, zamieniono mieszaniny żrące na drażniące,
- zmniejszono ilość niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych poprzez ograniczenie ich użycia,
- utrzymywanie standardów bhp i p.poż.,
- zapewnienie wysoko kwalifikowanej obsługi maszyn i urządzeń oraz specjalistów z zakresu bhp, bezpieczeństwa chemicznego oraz ochrony środowiska.

Przeprowadzone kontrole wykazały jednak, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych ze stosowaniem podczas produkcji i magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, prowadzeniem dokumentacji zakładowej (spisy, instrukcje, wykazy) oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych zgodnych z rozporządzeniem REACH. 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 dwóch kontrolowanych podmiotach – działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane

z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły jedyne i centralnego zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnętrzzakładowych.

Powyższe sytuacje wynikają nadal z niepełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bhp, w tym 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 bhp przez podległych im pracowników.

Również nie można pominąć często trudnej sytuacji finansowej zakładów, w tym związanej z trwającym kryzysem.

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 poligraficzną, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zaostrzonymi wymogami w zakresie ochrony środowiska oraz specjalnymi wymogami, nieustannie zaostrzonymi, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych dwunastu kontroli sformułowano następujące wnioski:

1. Celem rzeczywistego sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych wskazane byłoby przeprowadzenie rekontroli.
2. W zakresie legislacyjnym, zasadnym byłoby niezwłoczne wprowadzenie odpowiedzialności również w stosunku do podmiotów (producenci, eksporterzy, dystrybutorzy, itp.) za udokumentowane niedostarczenie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, w tym zgodnych z rozporządzeniem REACH – takie podmioty powinny posiadać dokument potwierdzający fakt przekazania pracodawcy w formie papierowej i/lub elektronicznej karty charakterystyki.
3. Równie ważnym byłoby uregulowanie w aktach prawnych sytuacji, z którą niejednokrotnie inspektorzy pracy stykali się podczas kontroli, a mianowicie sytuacji ustalenia przez pracodawcę braku konieczności przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, pomimo ich faktycznego występowania w środowisku pracy. Mało precyzyjny jest bowiem § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w którym pracodawca przed przystąpieniem do przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy dokonuje rozeznania procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy oraz organizacji i sposobu wykonywania prac. W naszej ocenie sprawia on niejednokrotnie utrudnienia pracodawcom oraz inspektorom pracy. Również § 3 powyższego rozporządzenia niejednokrotnie jest przepisem „martwym”. Dotyczy on wykonania badań i pomiarów czynnika szkodliwego (czynników szkodliwych) dla zdrowia w środowisku pracy nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności.
4. Wskazane byłyby dalsze, wspólne (inspektorów pracy, urzędników innych organów – Inspekcji Sanitarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska, Państwowej Straży Pożarnej oraz

pracodawców i osób nadzorujących pracę) szkolenia, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia REACH, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem.

5. Istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Biurem Do Spraw Substancji Chemicznych i Państwową Inspekcją Sanitarną oraz ewentualnie innymi organami w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami rozporządzenia REACH, będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy.

17. Kontrole dotyczące problematyki CLP

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem 12 kontroli u 12 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 410 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 55 osób i 7 podmiotów samo zatrudniających się. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 335 pracowników, w tym 149 kobiet i 25 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 110 pracowników, w tym 17 kobiet.

Poddane kontroli na terenie działalności OIP Gdańsk podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych usług poligraficznych oraz wydawniczych: druku w technice sitodruku, offsetowej. Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane są w procesie drukowania oraz podczas obsługi, konserwacji i czyszczenia maszyn drukarskich – poligraficznych, offsetowych i sitodrukowych. Ponadto jeden z kontrolowanych zakładów prowadzi działalność związaną m.in. z poligrafią i reprodukcją zapisanych nośników informacji (druk heatsetowy) oraz jeden z kontrolowanych zakładów zajmuje się produkcją i sprzedażą znaków bezpieczeństwa i informacyjnych.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- nieprzywiązywanie wagi do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne,
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych substancjach i mieszaninach chemicznych, w tym odnośnie problematyki CLP,
- zaniechanie działań ze strony osób kierujących pracownikami oraz służby bhp pod kątem systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- niedostarczanie przez producentów lub dystrybutorów niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych aktualnych i właściwych kart charakterystyki, uwzględniających oznakowanie CLP,
- trudności w dotarciu przez kadrę kierowniczą i technologiczną do aktualnych przepisów prawa pracy, w tym rozporządzenia CLP oraz innych przepisów związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- brak czasu na aktualizowanie dokumentacji zakładowej,
- przyzwyczajenie pracowników i kadry kierowniczej do zaistniałych sytuacji i niechęć do wprowadzania zmian,
- zlecanie firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i ich ograniczona odpowiedzialność.

W wyniku przeprowadzonych 12 kontroli inspektorzy pracy wydali 5 nakazów oraz skierowali 4 wystąpienia. Łącznie wydano 15 decyzji, w tym 7 decyzji na piśmie i 8 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 67. Inspektorzy pracy wystosowali też 6 wniosków w wystąpieniach. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski – 46.

Podczas kontroli udzielono 21 porad prawnych, w tym 5 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 49 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Podsumowanie

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, wielu pracodawców podjęło różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia:

- hale produkcyjne i magazyny budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,
- zapewniono odpowiednie warunki pracy w pomieszczeniach produkcyjnych poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność,
- w pomieszczeniach produkcyjnych i magazynowych zapewniono prawidłowo działającą specjalistyczną wentylację naturalną i mechaniczną uwzględniającą właściwości występujących na stanowiskach pracy czynników chemicznych,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń, poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane,
- zapewnienie odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w celu spożywania posiłków tylko w wyznaczonych miejscach i utrzymywania higieny osobistej pracowników,
- unowocześniany jest na bieżąco park maszynowy o nowe urządzenia i maszyny,
- regularne serwisowanie stosowanych w procesie drukowania maszyn i urządzeń oraz monitoring ich stanu technicznego,
- przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i badania profilaktyczne pracowników, zapoznaje z oceną ryzyka zawodowego oraz z pomiarami i wynikami badań środowiskowych,

- stosuje się w miarę możliwości rotacje (przemienność) pracy pracowników na stanowiskach pracy,
- ogranicza się do minimum zatrudnienie przy czynnikach chemicznych,
- stosuje się właściwe ochrony zbiorowe oraz właściwe atestowane (posiadające znak CE) środki ochrony indywidualnej,
- zapewnione jest pranie oraz ewentualna konserwacja, odkażanie i niszczenie zabrudzonej i skażonej stosowanymi środkami chemicznymi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i roboczej,
- ciągła eliminacja najbardziej szkodliwych czynników chemicznych – większość podmiotów stosuje farby offsetowe niezaliczane do niebezpiecznych, zamieniono mieszaniny żrące na drażniące,
- zmniejszono ilość niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych poprzez ograniczenie ich użycia,
- utrzymywanie standardów bhp i p.poż.,
- zapewnienie wysoko kwalifikowanej obsługi maszyn i urządzeń oraz specjalistów z zakresu bhp, bezpieczeństwa chemicznego oraz ochrony środowiska.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również problemów związanych ze stosowaniem podczas produkcji i magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, prowadzeniem dokumentacji zakładowej (instrukcje, programy szkoleń) oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, uwzględniających oznakowanie CLP. 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 dwóch kontrolowanych podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły centralnego – jedyne zainteresowania pracodawcy i/ lub służb wewnętrznych zakładowych.

Powyższe sytuacje wynikają nadal z niepełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bhp lub też wybiórczej wiedzy w zakresie obowiązujących wymagań. Niestety, pracodawcy na dzień kontroli nadal w wielu przypadkach nie dysponowali żadną lub wystarczającą wiedzą w zakresie rozporządzenia CLP, co bardzo często wynika z faktu dużo wcześniejszego zakupu środków chemicznych.

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.

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

Widoczna jest jednak postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się głównie produkcją poligraficzną, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zaostrzonymi wymogami w zakresie ochrony środowiska oraz specjalnymi wymogami, nieustannie

zaostrzonymi, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych sześciu kontroli sformułowano następujące wnioski:

1. istnieje, jak w poprzednich latach, potrzeba przeprowadzenia rekontroli celem rzeczywistego sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych,
2. ponieważ w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono nieprawidłowości oraz ze względu na to, iż zagadnienia dotyczące szkodliwych czynników chemicznych w znacznej mierze nie są jeszcze rozumiane przez pracodawców jako istotne zagrożenie, wskazane jest kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie CLP w firmach różnych branż w zależności od specyfikacji zakładów występujących na terenie poszczególnych Okręgowych Inspektoratów Pracy, zwłaszcza w takich, w których występuje bezpośredni kontakt pracowników ze stosowanymi niebezpiecznymi chemikaliami – stwarzającymi namacalne zagrożenia zdrowia i życia (np. pralnie, w tym szpitalne; malarnie; garbarnie), w szczególności pod kątem zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
3. istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Biurem Do Spraw Substancji Chemicznych, Państwową Inspekcją Sanitarną oraz ewentualnie 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,
4. w zakresie legislacyjnym, zasadnym jest niezwłoczne wprowadzenie odpowiedzialności (wykroczenie) również w stosunku do podmiotów gospodarczych (producenci, eksporterzy, dystrybutorzy, hurtownicy itp.) za udokumentowane nie dostarczanie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych uwzględniających oznakowanie CLP i brak ich aktualizacji – takie podmioty powinny posiadać dokument potwierdzający fakt przekazania pracodawcy w formie papierowej lub elektronicznej adekwatnej karty charakterystyki,
5. ponadto, w zakresie legislacyjnym należy 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, by znaki ostrzegawcze były zgodne z wymaganiami rozporządzenia CLP.

18. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2014r. w ramach omawianego tematu była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 13 września 2002r. o produktach biobójczych (Dz.U. z 2007r. Nr 39, poz. 252 ze zm.). Kontrole dotyczyły stosowania, magazynowania, ochrony przed zagrożeniami podczas używania produktów biobójczych oraz oceny prawidłowości oznakowania opakowań.

W 2014 r. skontrolowano 19 zakładów pracy stosujących produkty biobójcze. Wśród nich: zakłady przemysłu spożywczego (przetwarzanie oraz sprzedaż mięsa, ryb, owoców

i warzyw, produkcja wyrobów piekarskich), sklepy zajmujące się sprzedażą artykułów spożywczych, studia fryzjerskie, gabinety stomatologiczne, obiekty posiadające baseny, akwaria. Ogólna liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy u kontrolowanych pracodawców wynosiła 1436 osób. Przy pracach związanych ze stosowaniem produktów biobójczych zatrudnionych było 260 pracowników.

Badaniem w zakresie zgodności oznakowania środków biobójczych objęto 51 sztuk produktu w 51 opakowaniach jednostkowych.

Produkty biobójcze skontrolowane w zakładach pracy stosowane są do mycia urządzeń i sprzętów, dezynfekcji pomieszczeń, a także do uzdatniania wody.

Stwierdzone nieprawidłowości

Nieprawidłowości związane z kontrolą przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych wykazano w 15 skontrolowanych podmiotach.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Karty charakterystyki substancji i mieszanin biobójczych	1	Pracodawca nie udostępnił pracownikom kart charakterystyki produktów biobójczych
	2	Pracodawca nie zapoznał pracowników stosujących produkt biobójczy z ich kartą charakterystyki
	1	Wadliwe karty charakterystyk produktów biobójczych
Instrukcje postępowania z produktami biobójczymi	13	Pracodawca nie opracował i nie udostępnił bądź niewłaściwie opracował instrukcje bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi
Środki ochrony indywidualnej i ich dobór	2	Niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 19 pracodawców wydano 28 decyzji i skierowano jedno wystąpienie, zawierające jeden wniosek.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Przyczyna naruszeń według inspektora pracy:

- nieznajomość obowiązujących przepisów prawa dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym obowiązku udostępnienia pracownikom kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin, sporządzania instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi, używanymi w procesach pracy,
- lekceważenie przez pracodawców informacji umieszczanych na opakowaniach i w kartach charakterystyki stosowanych produktów biobójczych, które skutkowało np. nieprawidłowym doбором środków ochrony indywidualnej,
- brak kontroli stanu technicznego środków ochrony indywidualnej,
- brak kart charakterystyki produktów biobójczych oraz instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi, skutkowało niewystarczającą wiedzą na temat

zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach narażenia na szkodliwe działanie produktów biobójczych i niedostateczną znajomością zasad bezpieczeństwa przy stosowaniu produktów biobójczych.

Przyczyna naruszeń wg 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,
- niechęć pracodawców do aktualizowania kart charakterystyki produktów biobójczych stosowanych w zakładzie prac; pracodawcy uważają, że jeżeli w zakładzie pracy jest karta charakterystyki danego produktu, to nie ma potrzeby jej aktualizowania,
- pracodawcy uważają, iż opakowanie produktu biobójczego zawiera wystarczające informacje na temat stosowanego produktu chemicznego i nie muszą uzupełniać wiedzy szczegółowymi danymi z kart charakterystyki.

Podjęte działania prewencyjne

O stwierdzonych nieprawidłowościach, dotyczących wadliwych kart charakterystyki produktu biobójczego: Tesol Me, Tesol Eko, poinformowano inspekcję sanitarną.

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2014r., w trakcie których w 15 zakładach pracy na 19 skontrolowanych, stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych, nasuwają wniosek o konieczności kontynuowania kontroli w przedmiotowym zakresie.

Kontrole w roku 2014r. wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów biobójczych.

W 10 zakładach pracy pracodawcy nie zapewнили pracownikom instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi, stosowanymi w procesach pracy. Pracodawcy uważają, iż dokument ten jest zbędny i jest tylko powieleniem informacji zawartych w kartach charakterystyki chemikaliów, bądź wiadomości umieszczonych na oznakowaniu opakowań produktów chemicznych.

We wszystkich kontrolowanych obiektach pracodawcy zapewнили pracownikom odpowiednią odzież i obuwie robocze. W dwóch firmach kontrola wykazała nieprawidłowości w wyposażaniu pracowników w środki ochrony indywidualnej wskazane w kartach charakterystyki, niezbędne przy stosowaniu środków biobójczych. Dlatego niezmiernie ważna jest kontrola prawidłowości doboru środków ochrony indywidualnej o właściwym poziomie ochrony pracownika oraz dozór ich stanu technicznego.

Tylko 2 karty charakterystyki produktów biobójczych (na 50 kontrolowanych) były wadliwe. Obie były sporządzone przez jednego producenta. Możliwe, że powyższa sytuacja związana jest ze wzmożonym nadzorem nad właściwym oznakowaniem opakowań produktów biobójczych zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak również Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz Inspekcji Handlowej. Poza tym pracodawcy przywiązują dużą wagę, aby stosowane w zakładzie produkty biobójcze, były dobrej jakości i pochodziły od dużych i znanych producentów.

Wnioski

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 dotąd kontrolowane,
- podjęcia działań mających na celu zwiększenie wiedzy pracodawców z zagadnień ogólnych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w związku ze stosowaniem produktów biobójczych,
- dalszej współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną.

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

Celem kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2014r. w ramach omawianego tematu było ustalenie stopnia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy oraz ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 22 czerwca 2001r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz.U. z 2007r. Nr 36, poz. 233 ze zm.).

Do kontroli wytypowano pracodawców prowadzących działania w zakresie tzw. zamkniętego użycia organizmów genetycznie zmodyfikowanych, na podstawie informacji przekazanych przez Ministra Środowiska.

W 2014r. na terenie województwa pomorskiego w zakresie omawianego tematu przeprowadzono 5 kontroli w 4 zakładach, tj. u 3 pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników i u jednego pracodawcy u pracodawcy, gdzie liczba zatrudnionych nie przekraczała 10 zatrudnionych.

Łącznie we wszystkich zakładach pracujących było 2.423 osób, w tym 2.343 pracowników. Bezpośrednio przy pracach związanych z zamkniętym użyciem GMO zatrudnionych było 25 pracowników.

Trzy z kontrolowanych pracodawców to wyższe uczelnie, natomiast jeden podmiot to prywatne laboratorium prowadzące działalność naukowo-badawczą oraz badania i analizy techniczne.

Kontrolowani użytkownicy GMO posiadali zgody Ministra Środowiska na zamknięte użycie GMO, co wynikało bezpośrednio z faktu, że zakłady do kontroli typowano w oparciu o przesłane decyzje Ministra Środowiska. Podczas wszystkich kontroli w sumie sprawdzono przestrzeganie przepisów ustawy w stosunku do 5 decyzji Ministra Środowiska (po jednej decyzji w każdym zakładzie), w których działania przy użyciu GMO zakwalifikowano do I kategorii zagrożenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u pracodawców wydano 4 decyzje, w tym 2 decyzje ustne.

Trzy spośród wydanych decyzji dotyczyły nieprawidłowości w zakresie niezapewnienia oraz nieudostępnienia pracownikom zatrudnionych przy pracach związanych z GMO instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy eksploatowanych urządzeń laboratoryjnych, takich jak: wirówki, zamrażarki, autoklawy i komory laminarne. Jedna decyzja dotyczyła zabezpieczenia butli ze sprężonym powietrzem w pomieszczeniu laboratorium, w którym wykonywano pracę w kontakcie z GMO.

Podsumowanie

W trakcie kontroli w 2014 r. stwierdzono nieliczne naruszenia przepisów bezpieczeństwa

i higieny. Według inspektora pracy przyczyną nieprawidłowości wskazanych wyżej była:

- niepełna znajomość obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy przez pracowników naukowych,
- lekceważenie przez pracowników naukowych obowiązków bhp,
- 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 powyższe nieprawidłowości nie stanowią reguły i wynikają z bieżącej działalności pracodawcy.

Zdaniem inspektora pracy u pracodawców, u których przeprowadzono kontrole zapewniono dobrą organizację warunków pracy, a przestrzeganie przepisów bhp wynika z następujących przyczyn:

- systematyczne kontrole wymusiły przestrzeganie obowiązujących przepisów bhp i zwiększyły świadomość stron stosunku pracy w zakresie identyfikacji zagrożeń związanych z badaniami nad GMO,
- właściwa ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy uświadomiła pracownikom zagrożenia związane z GMO,
- nacisk kadry kierowniczej na zwracanie uwagi przez pracowników naukowych na kwestie związane bezpieczeństwem wykonywania prac, a nie skupianie się jedynie na aspekcie badawczym prowadzonych prac.

Wszystkie spośród obecnie kontrolowanych zakładów były kontrolowane w ramach tematu w poprzednich latach w związku z wcześniej uzyskanymi decyzjami Ministra Środowiska. Obecne kontrole dotyczyły wprawdzie nowych decyzji wydanych pod koniec 2013r. i w 2014r., jednak kilka z nowo wydanych decyzji zostało uzyskanych przez pracodawców w celu kontynuacji projektów badawczych prowadzonych w poprzednich latach w ramach wcześniej wydanych decyzji, których termin ważności upłynął. Zarówno uczelnie wyższe jak i laboratoria badawcze od wielu lat prowadzą szereg projektów naukowych, dla których wymagana jest zgoda Ministra Środowiska na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych. Stąd pracodawcy na ogół znają już obowiązki wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych. Powyższą wiedzę uzyskali m.in. podczas szkoleń wewnętrznych prowadzonych przez pracowników służby bhp, jak i od inspektorów pracy podczas wcześniej prowadzonych kontroli.

20. Kontrole w celu ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku kontrole dotyczące ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami, przeprowadzono w podmiotach gospodarczych. W kontrolowanych zakładach nanocząstki znajdowały się w gotowych wyrobach – 1 zakład, 3 zakłady zajmowały się syntezą i badaniem nanostruktur, natomiast w 1 zakładzie nanomateriały służyły jako surowiec do otrzymania produktu finalnego – kosmetyków.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 5 pracodawców wydano: 1 decyzję w formie ustnej, 3 decyzje w formie pisemnej oraz 1 wniosek w wystąpieniu. Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 13 porad prawnych i 18 porad technicznych.

Wyniki kontroli wskazują, iż pracodawcy nie posiadają dostatecznej wiedzy na temat zagrożeń związanych z nanomateriałami oraz bezpieczeństwa ich stosowania ze względu na ograniczone informacje w tym zakresie. Brak danych charakteryzujących nanomateriały, brak wiedzy na temat ich wpływu na zdrowie ludzi i środowisko (ich egzotoksyczności i toksyczności), dodatkowo odrębne właściwości nanocząstek w porównaniu z substancjami, będącymi ich odpowiednikami makro powoduje, iż pracodawcy w kwestii ochrony pracowników stosujących nanomateriały opierają się na zasadzie ostrożności. Dobór środków ochrony zależy jest głównie od dróg narażenia na nanomateriały, a także postaci nanocząstek (proszek, cząstki osadzone w matrycy). Najwyższe środki bezpieczeństwa dla pracowników zostały wdrożone w laboratoriach, w których syntetyzuje się i bada nanomateriały.

W kontrolowanych zakładach zastosowano hermetyzację procesów, wysokowydajne wentylacje mechaniczne, dygestoria, odciągi miejscowe, ograniczony dostęp do pomieszczeń, w których bada się nanocząstki.

We wszystkich zakładach pracy pracownicy zostali wyposażeni w środki ochrony indywidualnej: maski, fartuchy oraz rękawice ochronne.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Nanomateriały użyteczne w wielu dziedzinach życia odznaczają się swoistymi właściwościami ze względu na małe rozmiary cząstek. Mogą stwarzać nowe zagrożenia związane z ich dotąd niepoznaną reaktywnością i mobilnością. Brak metod badawczych nad toksycznością i narażeniem na nanocząstki powoduje, iż nie można obiektywnie upewnić się o ich wpływie na zdrowie ludzi. Rzetelne badania naukowe pomogłyby również stworzyć przepisy prawne normujące projektowanie, tworzenie, sprzedaż i utylizację nanomateriałów. Podczas kontroli pracodawcy najczęściej uskarżali się na powyższe. Również zdaniem inspektora pracy poznanie skutków ekspozycji na nanomateriały oraz stworzenie spójnych unormowań prawnych jest niezbędne, aby pracodawcy mogli przekazywać swoim pracownikom informacje na temat zagrożeń stwarzanych przez nanomateriały oraz zapewnić bezpieczne warunki podczas pracy z nimi.

Podjęte działania prewencyjne

W trakcie kontroli przekazano materiały szkoleniowo-dydaktyczne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz przekazano informacje w zakresie możliwości korzystania z informatorów w zakresie prawa pracy dostępnych na stronie internetowej PIP.

Podsumowanie

Kontrole dotyczące ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami wykazały, iż wiedza na temat oddziaływania nanomateriałów na organizm ludzki czy środowisko naturalne jest nadal niewystarczająca, a ryzyko związane z brakiem kontroli nanotechnologii jest w małym stopniu poznane. Brakuje systemów badania, oceny wpływu materiałów na zdrowie ludzkie oraz ustalenia metodyki oceny poziomu ekspozycji na narażenie na nanocząstki. Brak jest precyzyjnych, klarownych przepisów prawnych dotyczących nanomateriałów. Dane dotyczące produkcji, obecności w środowisku oraz zagrożeń związanych ze strony nanocząstek są fragmentaryczne, a ich uzupełnienie jest niezbędne do oceny zagrożeń pochodzących od nanocząstek. Napawający optymizmem jest fakt, iż 3 zakłady pracy na 5 badanych, zajmują się badaniami naukowymi nanomateriałów,

co z pewnością pozwoli na uzyskanie wiedzy o specyficznych właściwościach nanocząstek i zredukuje ryzyko posługiwania się nimi.

Wnioski

Działania kontrolne w zakładach pracy w 2014r. w celu ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami potwierdzają, iż niezbędne jest:

- kontynuowanie działań kontrolnych w zakładach, w których wytwarza się, bada, stosuje nanomateriały,
- podjęcie działań mających na celu zwiększenie wiedzy pracodawców z zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w związku ze stosowaniem nanocząstek,
- dalsze współpracowanie ze specjalistami w dziedzinie nanotechnologii.

21. Przeciwdziałanie zagrożeniom wypadkowym w zakładach chowu koni i bydła

W ramach realizacji tematu w OIP Gdańsk przeprowadzono kontrole w 7 podmiotach, w których dominującym rodzajem chowu było bydło mleczne oraz konie.

Z ustaleń wynika, że w 4 podmiotach nie wystąpiły wypadki przy pracy w latach 2011-2013, w 3 pozostałych kontrolowanych podmiotach w okresie tym łącznie miało miejsce 10 wypadków przy pracy, w tym w 2011 – 0 wypadków, 2012 – 2 wypadki, w 2013 – 8 wypadków. Nie stwierdzono wypadków ciężkich, śmiertelnych czy zbiorowych.

Istotne nieprawidłowości stwierdzone przez inspektorów pracy i regulowane wydanymi decyzjami dotyczyły stanu bezpieczeństwa użytkowanej instalacji elektrycznej, braku osłon elementów przekazujących napęd, braku zabezpieczenia otworów technologicznych. Nieprawidłowości dotyczyły m.in.:

- niezabezpieczenia przed porażeniem prądem niez izolowanych końcówek przewodów elektrycznych,
- niezapewnienia trwałego mocowania włączników oświetlenia, gniazda elektrycznego,
- niezabezpieczenia przed dostępem osób postronnych skrzynki rozdzielczej energii elektrycznej z bezpiecznikami,
- niezapewnienia osłony wałka przekazu mocy przy paszowozie, ładowaczu, rozrzutniku obornika, osłony przekładni pasowej przy pompie podciśnienia instalacji udojowej,
- niezabezpieczenia otworu zrzutu siana na poziomie podłogi poddasza użytkowego magazynu paszowego.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w związku z realizacją tematu, wydano 48 decyzji nakazowych w tym: 27 decyzji pisemnych w 6 nakazach pisemnych, 21 decyzji ustnych. Skierowano 2 wystąpienia, zawierające 3 wnioski.

Stwierdzone nieprawidłowości, z których 6 wyczerpywało znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika skutkowało, wobec 2 pracodawców, zastosowaniem środków oddziaływania wychowawczego w formie ostrzeżenia.

W trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom:

- 16 porad prawnych, w tym 1 dotyczącą legalności zatrudnienia,

- 25 porad technicznych.

Podsumowanie, wnioski.

Z ustaleń wynika, że w kontrolowanych gospodarstwach nie miały miejsca wypadki ciężkie, śmiertelne czy zbiorowe. W 4 z nich, w analizowanym okresie tj.: 2011 - 2013, nie wystąpiły wypadki w ogóle, a w 2011 w żadnym z podmiotów.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najczęstsze nieprawidłowości, tym samym naruszenia przez pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczyły nienależytej dbałości o stan technicznego bezpieczeństwa pomieszczeń wykonywania pracy (nierówności posadzek, brak zabezpieczenia otworów technologicznych), eksploatowanej w nich instalacji elektrycznej (niezabezpieczenie jej przed możliwością porażenia prądem elektrycznym), w mniejszym stopniu przygotowania pracowników do pracy w zakresie poddawania ich profilaktycznym badaniom lekarskim i szkoleniom w dziedzinie bhp, braku osłon elementów przekazujących napęd przy użytkowanych urządzeniach, procesu pracy związanego bezpośrednio z obsługą zwierząt, prac transportowych i magazynowych. Nieprawidłowości z powyższego zakresu były przedmiotem uregulowań w wydanych decyzjach.

Spośród zagadnień wchodzących w zakres kontroli nie stwierdzono natomiast nieprawidłowości dotyczących wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

Przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości można dopatrywać się głównie w:

- niedostatecznej znajomości wymagań obowiązujących pracodawców przepisów bhp w zakresie prowadzonej działalności i wynikającej z powyższego niepełnej świadomości zagrożeń, których aktywizacja może przyczynić się do zwiększenia stanu wypadkowości,
- tolerowaniu przez pracodawców zagrożeń, w następstwie nie tylko braku pełnej wiedzy na ich temat, ale również z przyzwyczajania się do stanów faktycznych, które są nieprawidłowościami,
- przykładaniu przez niektórych pracodawców większej wagi do zachowania ciągłości produkcji niż do dbania o bezpieczne warunki pracy i stałą ich poprawę,
- niedostatecznym nadzorze pracodawcy nad bezpieczeństwem procesu pracy.

Posiadane przez niektórych pracodawców środki finansowe są kierowane głównie na potrzeby produkcyjne i uzyskanie zysku, zamiast w przewidzianej części stanowić nakłady na planowane wydatki związane z poprawą warunków pracy, tj. poprawą stanu technicznego bezpieczeństwa obiektów, jak i maszyn i urządzeń służących do prowadzenia działalności rolniczej.

Ustalenia w zakresie kontrolowanych zagadnień w ramach realizacji tematu, wskazują na zasadność kontynuowania czynności kontroli nadzorczych.

Objąć one powinny swym zakresem tematycznym bezpieczeństwo i higienę pracy przy pracach w gospodarstwach rolnych, tj. obejmować obie podstawowe gałęzie produkcji rolniczej jakimi są produkcja zwierzęca (również w odniesieniu pozostałych gatunków zwierząt) i roślinna (np. prowadzenie poszczególnych prac polowych, stan maszyn i urządzeń użytkowanych w pracach agrotechnicznych, przygotowanie w tym uprawnienia pracowników do ich prowadzenia), a także prace gospodarskie, których wykonywanie towarzyszy obu rodzajom produkcji (np. prace warsztatowe).

W ramach propozycji zamian w uregulowaniach prawnych w odniesieniu do pracowników zatrudnianych w gospodarstwach rolnych, zasadnym wydaje się, w ramach profilaktycznej ochrony zdrowia, powrócić do treści uchylonych §18 ust.2 i §21 ust.1 rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 28.09.2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze zwierząt gospodarskich, tj. obejmujących pracowników szczepieniami ochronnymi przeciw kleszczowemu zapaleniu mózgu i przeciw tężcowi. Obowiązek poddawania, kierowania pracownika na powyższe szczepienia i ponoszenie ich kosztów należy przypisać pracodawcy, w przypadku kiedy względy medyczne ustalone przez lekarza profilaktyka będą za tym przemawiały.

22. Bezpieczeństwo pracy przy wykonywaniu robót torowych

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach omawianego tematu przeprowadzono 12 kontroli w 11 podmiotach. Kontrolą objęto 249 pracujących, w tym 236 zatrudnionych, w tym 6 kobiet.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 39 decyzji, w tym 15 decyzji ustnych, w tym 4 podlegające wykonaniu z art. 108 kpa. Łączna liczba pracowników, których dotyczyły decyzje – 408 pracowników. Zastosowano również 8 wniosków w wystąpieniach, dotyczących 121 pracowników.

Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości

- w 1 zakładzie nie dopełniono terminowego przeprowadzenia szkolenia okresowego bhp,
- w 1 zakładzie w ocenie ryzyka zawodowego operatora koparki, koparko-ładowarki nie uwzględniono zagrożeń związanych z wykonywaniem prac torowych,
- w 1 zakładzie brak było właściwie udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego przy pracach obejmujących przygotowanie, konserwacja sprzętu i taboru do wysyłki w tym sprzątanie wagonów oraz naprawy, z uwzględnieniem szczegółowego opisu ocenianego stanowiska pracy,
- w 1 zakładzie stwierdzono brak wymaganych instrukcji: dotyczącej stosowanych znaków i sygnałów bezpieczeństwa, instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, ręcznych prac transportowych,
- w 1 zakładzie przy wykonywaniu robót mostowych nie było zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości (z wykonywanej konstrukcji) -niestosowanie środków ochrony indywidualnej.

Kontrolujący stwierdzali, że prowadząc od wielu lat prace na terenie kolejowym (żaden z wykonawców czy podwykonawców nie wykonywał tych prac po raz pierwszy) firmy specjalizując się w wykonywaniu tych prac, w niektórych sytuacjach ewidentnie pośród licznych wymaganych dokumentacji dotyczących szkolenia, zapoznania z zagrożeniami na terenie PKP, przy wykonywaniu robót nie dopełniają sporządzenia podstawowych instrukcji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Informacje dotyczące wypadków przy pracy

Przy wykonywaniu robót torowych tylko w jednej firmie kontrolowanej i mającej siedzibę na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku miały miejsce wypadki:

- W 2011r. – 1 wypadek przy pracy, sklasyfikowany jako ciężki. Na budowie drogi dojazdowej do przejazdu kolejowego p.o. Skierniewice Rawka.
- W 2013r. miały miejsce 2 wypadki: wypadek lekki – powodujący czasową niezdolność do pracy, oraz wypadek ciężki, na terenie budowy stacji kolejowej Kliniska, przy modernizacji nawierzchni linii kolejowej nr 401 Szczecin–Świnoujście.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole wykonywania robót torowych potwierdzają, że wykonawcy posiadają odpowiednią znajomość zagrożeń oraz zasad i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac na terenie kolejowym. Stwierdzone nieprawidłowości wynikają z braku ciągłego nadzoru ze strony kierujących pracami, pomimo wielokrotnego dokumentowania wykonywanych zadań i czynności, szczególnie w zakresie szkoleń czy zapoznania z zagrożeniami związanymi z robotami torowymi.

Wnioski

W kolejnych latach należy w dalszym ciągu prowadzić kontrole wykonywania robót torowych, przy czym konieczne jest wykorzystanie szczegółowych, pozyskanych od zarządcy linii kolejowych, informacji dotyczących inwestorów, wszystkich wykonawców, podwykonawców i precyzyjnego określenia miejsc wykonywania tych prac.

23. Egzekwowanie przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna

W ramach realizacji tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna” w OIP Gdańsk w 2014r. przeprowadzono 19 kontroli u 18 pracodawców.

Zakres przedmiotowy prowadzonej działalności 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 lub zlecane są prace podwykonawcą.

Pracownicy zatrudniani są na podstawie umów o prace oraz umów cywilno – prawnych. Dwanaście kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniających do 9 pracowników, sześć kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniającym od 10 do 49 pracowników. W trakcie kontroli stwierdzono zatrudnianie 4 kobiet na stanowiskach pracowników administracyjnych. Kontrole przeprowadzane były w obecności miejscowego leśniczego lub przedstawiciela Nadleśnictwa. 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.

W 18 zakładach prace wykonywało 198 osób: 13 właścicieli zakładów usług leśnych (ZUL) i 185 osoby, wykonujące prace na ich rzecz, w tym:

- 162 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (88% wykonujących prace),
- 11 osób pracujących w ramach umów cywilno-prawnych (6% wykonujących prace),
- 12 osób pracujących jako podwykonawcy jednoosobowi (6% wykonujących prace).

Powyższa struktura organizacyjna kontrolowanych ZUL odzwierciedla tendencje panujące aktualnie w zakładach, wykonujących usługi w poszczególnych nadleśnictwach, na terenie OIP w Gdańsku. Generalnie, w większości są to zakłady małe, o niewielkim zatrudnieniu, bazujące na podstawowym sprzęcie typu: pilarki i ciągniki uniwersalne, stosowane do zrywki wlezionej dłuźyc lub zrywki surowca stosowego przyczepkami, z ręcznym załadunkiem i rozładunkiem wałków. Ich właściciele świadczą usługi na terenie jednego nadleśnictwa, najczęściej w jednym lub dwóch leśnictwach. Jedynie sporadycznie właściciele ZUL podejmują decyzję o wykonywaniu usług na terenie więcej niż jednego nadleśnictwa.

Zauważalne jest ciągle zwiększenie zainteresowania właścicieli ZUL zakupem maszyn i urządzeń specjalistycznych: przyczepki zrywkowych z mechanicznym załadunkiem. Inwestycja w specjalistyczny sprzęt znacząco zwiększa wydajność pracy, zwłaszcza w sytuacji konieczności szybkiego wykonania dużego zlecenia. Wymuszone jest to ponadto coraz większymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniej liczby wydajnych, wykwalifikowanych pracowników, umożliwiających realizację zadań.

Do najczęściej występujących naruszeń przepisów prawa pracy należały:

- pracodawcy nie ustalali zasad współdziałania w zakresie przestrzegania przepisów bhp, uwzględniających sposób postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników, zatrudnianych przez różnych pracodawców i wykonujących prace w tym samym miejscu,
- nie wyznaczano koordynatorów robót wykonywanych w tym samym miejscu przez pracowników zatrudnianych przez różnych pracodawców,
- brak szkoleń wstępnych z zakresu bhp w ramach instruktażu ogólnego, czy instruktażu stanowiskowego,
- brak szkoleń okresowych z zakresu bhp,
- brak szkoleń okresowych z zakresu bhp dla pracodawców,
- brak lub nieprawidłowe wstępne lub okresowe profilaktyczne badania lekarskie,
- brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do transportu drogowego,
- brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych poddózorowych,
- brak oceny ryzyka zawodowego występującego na utworzonym stanowisku pracy,
- dokonana ocena nie ujmowała części stanowisk pracy, oraz wszystkich zagrożeń,
- nie poinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, występującym na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy,
- nieprawidłowości w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,
- niewydanie pracownikom antyprzebieciowych ochron kończyn dolnych – spodni,
- nieustalenie zasad przyznawania pracownikom odzieży roboczej lub w opracowanych zasadach przyznawania odzieży nie ujmowano obowiązku wydania części wymaganych środków,
- nierekompensowanie pracownikom kosztów prania we własnym zakresie odzieży

- robotycznej używanej w czasie pracy,
- uchybienia w zakresie oznakowania obszarów prowadzenia prac wymaganymi tablicami ostrzegawczymi oraz posiadania instrukcji bhp,
 - wykonywanie ścinki drzew bez wymaganych urządzeń pomocniczych,
 - niezapewnienie przez pracodawców właściwego nadzoru nad pracami,
 - stosowanie nieprawidłowych technik ścinki drzew przejawiających się brakiem wymaganego progu i zawiasy lub nieprawidłowym podcięciem,
 - brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
 - brak okresowych kontroli eksploatowanych maszyn i instrukcji bhp,
 - użytkowanie maszyn bez decyzji UDT zezwalających na ich eksploatację.
 - niepoddawanie pracowników badaniom przesiewowym w kierunku boreliozy,
 - pracownicy nie zostali zaszczepieni przeciwko KZM (kleszczowemu zapaleniu mózgu),
 - niezorganizowanie prawidłowo funkcjonującego systemu pierwszej pomocy przedlekarskiej, niewyznaczenie i nieprzeszkolenie osób odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy w razie wypadku, nieopracowanie instrukcji udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku,
 - niedostarczanie pracownikom posiłków i napojów.

W przeprowadzonych kontrolach wydano ogółem 84 decyzje, w tym:

- 19 decyzji ustnych, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni robotycznej,
- 65 decyzji na piśmie, z czego 2 dotyczyły wstrzymania prac i skierowania 4 pracowników do innych prac.

Decyzje dotyczyły ogółem 531 pracowników.

Skierowano 9 wystąpień zawierających 28 wniosków, dotyczących ogółem 208 pracowników.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami zastosowano środki karne w postaci 5 mandatów na łączną kwotę 6200 zł. Skierowano 1 wniosek do sądu o ukaranie, zastosowano także jeden środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia.

Udzielono 31 porad prawnych i 51 porad technicznych.

Skierowano także jedno zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na podstawie ustawy o Dozorze Technicznym.

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. W trakcie kontroli inspektorzy pracy przeprowadzali rozmowy uświadamiające pracodawcom potrzebę przestrzegania przepisów bhp, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prowadzenia szkoleń bhp, badań lekarskich, konieczności stosowania 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 myślowania dłużyć, przygotowania do transportu i zabezpieczenia (oznakowania) terenu robót w lesie. Zauważono, że w trakcie kontroli pracodawcy zakupili nową odzież robotyczną i obuwie ze wzmacnianymi noskami, nowe hełmy wyposażone w ochronniki słuchu i siatki ochronne.

Przyczyny nieprawidłowości

Z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wynika, że najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa pracy przez pracodawców, była nienależyta dbałość o właściwe przygotowanie stanowisk pracy i o rzetelne przygotowanie pracowników do wykonywania pracy, zarówno pod kątem szkoleń bhp jak i oceny ryzyka zawodowego.

Według inspektorów pracy i pracodawców, powyższe wynika m.in. z:

- Niedostatecznej znajomości obowiązujących pracodawców przepisów prawa w zakresie prowadzonej działalności oraz niepełnej świadomości 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,
- 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.

Podsumowanie i wnioski

Z przeprowadzonych kontroli w ramach realizowanego tematu, w porównaniu do lat ubiegłych, wynika, 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,
- lepszego przygotowania pracowników do pracy poprzez posiadanie odpowiednich kwalifikacji i uprawnień, oraz prowadzenie profilaktycznej opieki lekarskiej,
- zaangażowania pracowników nadleśnictw w poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w lesie.

Przyjąć jednak należy, że poprawa w ww. zakresie wynika bardziej z możliwości zewnętrznych, niż z ukierunkowanego i planowego zaangażowania pracodawców w proces poprawy warunków pracy. Nadal stwierdzone są stany nieprawidłowości, 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 świadomości, która obowiązuje każdego pracodawcę, w tym prowadzącego działalność leśną. 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 nie wszyscy pracownicy przeszli badania przesiewowe w kierunku boreliozy oraz zostali zaszczepieni przeciwko kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych. Pracownicy pracujący w lesie są grupą zawodową realnie narażoną na choroby. Z danych statystycznych wynika, że w ich przypadku ryzyko zapadnięcia na chorobę zawodową jest wyższe niż średnia dla wszystkich

pracowników. W związku z powyższym wskazane byłyby działania legislacyjne regulujące powyższy problem.

Wyniki kontroli wskazują potrzebę konsekwentnego stosowania przewidzianych prawem środków prawnych, w przypadku stwierdzenia istotnych naruszeń przepisów bhp. Na obecnym etapie organizacji większości pracodawców w ocenie inspektorów pracy nie można mówić o niewiedzy. Systematyczne, przeprowadzane od kilku lat kontrole PIP oraz organizowane w nadleśnictwach narady szkoleniowe powodują, że właściciele ZUL świadomi są ciężących na nich obowiązków. Dotyczy to zwłaszcza powtarzających się w kolejnych latach nieprawidłowości w zakresie egzekwowania wykonywania pracy w wymaganych środkach ochrony indywidualnej. Niezbędne jest nasilenie działań kontrolnych w zakresie zagadnień związanych z mechanizacją prac w leśnictwie, zwłaszcza urządzeń podlegających dozorowi technicznemu. Wyniki kontroli oraz uzyskane efekty wskazują na potrzebę kontynuowania kontroli specjalistycznych.

24. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym

A. W magazynach wielkopowierzchniowych

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach omawianego podtematu przeprowadzono 10 kontroli w 9 podmiotach. W kontrolowanych zakładach było 2639 pracujących, w tym 2638 zatrudnionych, w tym 1424 kobiet.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 19 decyzji, w tym 12 decyzji ustnych, w tym 4 podlegających wykonaniu z art. 108 kpa. Wydane decyzje dotyczyły – 958 pracowników.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły w pojedynczych przypadkach profilaktycznych badań lekarskich, kwalifikacji do obsługi wózka, instrukcji bhp, konserwacji wózków, ustalenia zasad ruchu, dróg transportowych, zabezpieczenia regałów przed ich uszkodzeniem przez wózek. Największą liczbę nieprawidłowości (w 30% badanych podmiotów) stwierdzano w zakresie oznakowania wózka zakazem przemieszczania osób oraz oznakowania dopuszczalnego udźwigu. Nieprawidłowości dotyczące dróg wewnątrzzakładowych – stwierdzono w 40% podmiotów, przy czym w większości przypadków miały one drobny charakter (niezachowania ładu i porządku na wyznaczonych drogach transportowych czy ich nieoznakowanie). Wydane wszystkie decyzje nakazowe były w krótkim terminie wykonane.

Przyczyny naruszeń prawa

Przyczyną występujących nieprawidłowości (we wszystkich przypadkach) jest brak odpowiedniego bieżącego i systematycznego nadzoru ze strony wewnątrzzakładowych służb, w tym służby bhp oraz niedostateczne przykładanie wagi do problemów związanych z bezpieczeństwem pracy. Nieprawidłowości stwierdzone w czasie przeprowadzanych kontroli były w krótkim terminie usuwane i nie wymagały znaczących nakładów finansowych ze strony pracodawców.

Podsumowanie

We wszystkich magazynach wielkopowierzchniowych (magazynach spedycji, handlu hurtowego, hipermarketach spożywczych i budowlanych) stosowana jest zasada przeszkolenia i uzyskania uprawnień do obsługi wózków jezdniowych przez przeszło 50% zatrudnionych, co umożliwia praktycznie obsługę klienta, przemieszczanie ładunków i towarów z użyciem wózka jezdniowego bez konieczności „poszukiwania” pracownika z uprawnieniami. Jednocześnie konieczność stałego stosowania w praktyce przepisów dotyczących eksploatacji wózków jezdniowych (większość pracowników codziennie jest „kierowcą” i „pieszym”) minimalizuje występowanie zagrożeń w tym zakresie. Zwiększenie znajomości przepisów przez pracowników doprowadziło w 2014r. do obniżenia do pożądanego stanu liczby wypadków przy pracy- tj. do liczby „0”, przy czym w latach poprzedzających wypadki te wystąpiły w połowie kontrolowanych zakładów.

B. W pozostałych miejscach pracy

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w omawianym podtemacie przeprowadzono 44 kontrole w 43 podmiotach.

W kontrolowanych zakładach było 9753 pracujących, w tym 9406 zatrudnionych, w tym 3050 kobiet.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 107 decyzji, w tym 36 decyzji ustnych, w tym 21 podlegających wykonaniu z art. 108 kpa, 1 decyzję wstrzymania prac, 2 decyzje skierowania do innych prac, obejmujące 3 pracowników. Łączna liczba pracowników, których dotyczyły decyzje – 2553 pracowników. W następstwie stwierdzonych nieprawidłowości nałożono 5 mandatów na kwotę łączną 5600 zł i skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu, zastosowano 3 środki wychowawcze.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Najwięcej nieprawidłowości - w ok. 30% podmiotów - stwierdzano w zakresie oceny ryzyka zawodowego oraz stanu i oznakowania dróg transportowych (w halach i na terenach otwartych).

W zakresie oceny ryzyka zawodowego nieprawidłowości miały głównie charakter braku oceny ryzyka zawodowego w małych zakładach lub nieuwzględnienia niektórych zagrożeń w istniejącej ocenie ryzyka, w tym m.in. wynikających z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Niemniej jednak były to najczęściej drobne nieprawidłowości usuwane w krótkim terminie.

Kolejno w ok. 20% przypadków stwierdzano niewłaściwe oznakowanie wózków wartością dopuszczalnego udźwigu i zabezpieczenia przed możliwością uruchomienia przez osoby nieupoważnione. Występowały też w niewielkiej liczbie uchybienia dotyczące braku instrukcji obsługi, realizacji środków profilaktycznych zawartych w dokumentacjach powypadkowych, ochrony osób przed zagrożeniami wynikającymi z ruchu wózków w wąskich korytarzach magazynów wysokiego składowania.

Nadal występują nieprawidłowości w zakresie ustalenia zasad ruchu wewnątrzzakładowego i oznakowania dróg transportowych – wielkości 10-20% przypadków.

W blisko 15% kontrolowanych podmiotów nieprawidłowości dotyczyły szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jedynie w 2 (ok. 5%) przypadkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące ustalenia zasad przydziału i wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Wskazane powyżej nieprawidłowości miały charakter drobny, nie wymagały znacznych nakładów czy podejmowania rozszerzonych działań ze strony pracodawców.

Przyczyną występujących nieprawidłowości (we wszystkich przypadkach) jest brak odpowiedniego bieżącego i systematycznego nadzoru ze strony wewnątrzzakładowych służb, w tym służby bhp oraz niedostateczne przykładanie wagi do problemów związanych z bezpieczeństwem pracy.

Przykład wypadku przy pracy - z udziałem wózka jezdniowego

Wypadek śmiertelny miał miejsce w firmie specjalizującej się w naprawach wózków jezdniowych. Podczas naprawy wózka jezdniowego w warsztacie (jednoznacznie nie ustalono okoliczności wypadku- brak było bezpośrednich świadków) wykonujący naprawę mechanik zmarł (wg opinii sądowo-lekarskiej) śmiercią nagłą wskutek ostrego zatrucia tlenkiem węgla. Ustalonymi przyczynami wypadku były m.in.:

- 1) Niezapewnienie skutecznej wentylacji pomieszczenia warsztatu.
- 2) Dopuszczenie do pracy poszkodowanego bez kwalifikacji, aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku i niewłaściwe szkolenie bhp.
- 3) Brak wymaganych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym dotyczących wykonywania prac konserwacyjno – remontowych.
- 4) Eksploatowanie w zamkniętym pomieszczeniu warsztatu promiennika gazowego ceramicznego typ LD-168, niezgodnie z przeznaczeniem.
- 5) Nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z działaniem czynników chemicznych, tj.: gaz propan–butan oraz produkty jego spalania, m.in. tlenek węgla.

Podsumowanie

Zgromadzone dane wskazują, że stan przestrzegania przepisów prawa przy pracach związanych z eksploatacją wózków jezdniowych z napędem silnikowym w pozostałych miejscach pracy jest zadowalający. Jedynie w 1 przypadku na 44 zbadanych zakładów stwierdzono sytuację stwarzającą bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracownika, co stanowi 2% badanych podmiotów.

Pozostałe nieprawidłowości w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy kształtują się średnio na poziomie kilkunastu procent (od kilku do ok.30%).

Wnioski dotyczące obu podtematów

Aktualny stan prawny jest niejasny i budzący szereg wątpliwości. Najwięcej wątpliwości budzą kwestie związane z kwalifikacjami, jakie muszą posiadać operatorzy wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Należy bowiem wskazać, że mamy do czynienia z 3 typami wózków:

- pierwszym – wózków z napędem silnikowym bez funkcji podnoszenia (np. platformowych),
- drugim – wózków z napędem silnikowym z funkcją podnoszenia (potocznie nazywanych podnośnikowymi),
- trzecim – wózków specjalistycznych używanych w budownictwie.

W zakresie ostatniej grupy największe wątpliwości budzi okoliczność, czy osoba posiadająca książeczkę operatora wydaną na podstawie pkt 12 i 13 grupy IV wykazu

z załącznika nr 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych może wykonywać prace w charakterze operatora niezwiązane z robotami ziemnymi, budowlanymi i drogowymi, np. w magazynie wysokiego składowania.

Wątpliwości budzi także zgodność z prawem rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (w zakresie wózków podnośnikowych). Należy bowiem wskazać, że zostało ono wydane na podstawie art. 237¹⁵§ 2 Kodeksu pracy. Delegację ustawową do uzyskania kwalifikacji w zakresie eksploatacji urządzeń podlegających dozorowi technicznemu daje jedynie art. 23 ust. 5 ustawy o dozorze technicznym.

Podsumowując, należy wskazać, że istnieje pilna potrzeba usystematyzowania przepisów dotyczących eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

25. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w instytucjach kultury

W roku 2014 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili w ramach działań kontrolno-nadzorczych 11 kontroli obejmujących swoim zakresem temat oceny przestrzegania przepisów prawa pracy w instytucjach kultury. Głównym celem przeprowadzenia czynności kontrolnych było m.in. zdiagnozowanie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w różnego typu instytucjach kultury, w tym określenia zjawisk wymagających ewentualnego monitorowania oraz przyczyn ujawnionych nieprawidłowości.

Łączna liczba osób zatrudnionych i wykonujących pracę w kontrolowanych 11 zakładach wyniosła:

- a) 369 pracujących ogółem,
- b) 140 osób wykonywało prace na podstawie umów cywilnoprawnych,
- c) 1 podmiot samozatrudniający się,
- d) 222 zatrudnionych; w tym 132 kobiet i 9 osób niepełnosprawnych.

Zostało przeprowadzonych 11 kontroli w podmiotach prowadzących działalność wyłącznie w sektorze publicznym, stanowiących własność komunalną.

Kontrole przeprowadzono w 2 teatrach, 2 bibliotekach, 1 muzeum oraz 6 ośrodkach i lokalnych centrach kultury.

Nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy stwierdzono w 7 z 11 kontrolowanych podmiotów. Skierowano do ww. 7 podmiotów łącznie 25 wniosków w wystąpieniach, dotyczących łącznie 229 pracowników.

Nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono w 9 z 11 kontrolowanych podmiotów. Wydano łącznie 32 decyzje nakazowe (w tym 5 ustnych) obejmujące 551 pracowników oraz skierowano 12 wniosków w 3 wystąpieniach obejmujące 277 zatrudnionych.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 59 porad prawnych w tym z zakresu prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy oraz legalności zatrudnienia.

Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości

- W jednym kontrolowanym podmiocie w przypadku 3 pracowników stwierdzono naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.
- Stwierdzono 11 uchybień dotyczących prowadzenia kart ewidencji czasu pracy.
- W 2 instytucjach kultury stwierdzono naruszenie trybu wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy:
 - W pierwszej instytucji stwierdzono brak zawiadomienia Okręgowego Inspektora Pracy o wprowadzeniu 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego, wprowadzeniu indywidualnych kart ewidencji czasu pracy 7 pracowników oraz nie terminowe wypłacanie 47 pracownikom dodatków za udział w przedstawieniach, montaż i demontaż scenografii, asysty wynikających z zapisów w obowiązującym regulaminie pracy.
 - W drugiej instytucji stwierdzono szereg nieprawidłowości w zapisach obowiązującego regulaminu pracy oraz nieprawidłowości przy wprowadzeniu wydłużonego okresu rozliczeniowego.
- W 2 podmiotach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego, tj. nie zapewniono pracownikom co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie.
- W 2 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zapisów zawartych w regulaminie pracy.
- Nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy stanowią najczęściej powtarzające się nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach.
- Stan techniczny eksploatowanej instalacji elektroenergetycznej w 3 kontrolowanych podmiotach, był przedmiotem regulacji decyzjami nakazowymi (wydano 4 decyzje nakazowe).
- W przypadku instytucji organizujących i realizujących widowiska stwierdzono w 1 przypadku nieprawidłowości dotyczące przeglądów technicznych i konserwacji urządzeń górnej mechaniki sceny (sztankiety).
- Ustalono, iż przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego nie uwzględniła wszystkich zagrożeń oraz nader częste są braki związane z identyfikacją innych zagrożeń związanych z wykonywaną pracą.

Informacja o wypadkach przy pracy

Łącznie w objętym kontrolą okresie od 2011 r. do 2013 r. w 11 kontrolowanych podmiotach odnotowano 7 lekkich wypadków przy pracy.

Stwierdzono uchybienia podanej 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. Prawidłowe określenie środków i wniosków profilaktycznych jest najczęściej występującą nieprawidłowością, co przekłada się na wdrożenie na stanowiskach pracy koniecznych środków zmniejszających ryzyko wynikające z zagrożeń. Środki profilaktyczne określane w ramach oceny ryzyka zawodowego oraz wnioski i środki profilaktyczne ustalone 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.

W dokonanych ocenach ryzyka zawodowego przez pracodawców na stanowiskach pracy, na których doszło do wypadków przy pracy stwierdzono szereg nieprawidłowości w tym

dotyczących identyfikacji zagrożeń, które doprowadziły do wypadku. Środki profilaktyczne określone w ramach oceny ryzyka zawodowego oraz wnioski i środki profilaktyczne ustalone po zbadaniu okoliczności i przyczyn wypadku były niespójne w kilku przypadkach.

Przyczyny nieprawidłowości

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

- słaba znajomość przepisów prawa pracy przez osoby kierujące pracownikami,
- niedostateczny nadzór ze strony pracodawców nad działem podległych działów,
- sytuacja ekonomiczna na rynku zmuszająca do redukcji kosztów.

Podsumowanie i wnioski

Przeważająca liczba nieprawidłowości w kontrolowanym zakresie, dot. oceny przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, wynika z braku podstawowej znajomości obowiązujących przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy wśród pracodawców lub też błędnej ich interpretacji. Jest to spowodowane m.in. nieprawidłowym wykonywaniem zadań przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy bądź jej brakiem. Na występowanie części stwierdzonych nieprawidłowości wpływa również sytuacja ekonomiczna związana z brakiem środków na prowadzenie bieżących remontów, zakup nowych urządzeń czy też prowadzenie specjalistycznych szkoleń dla pracowników.

Zastosowane środki prawne w reakcji na stwierdzone przez inspektorów pracy naruszenia przepisów prawa pracy oraz wniosków i środków profilaktycznych były adekwatne do występujących nieprawidłowości. W wyniku podjętych działań przez inspektorów pracy doprowadzono do pełnego przywrócenia stanu prawnego w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

Celowa jest kontynuacja działalności kontrolnej i prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w podmiotach, w których stwierdzono występowanie największej liczby nieprawidłowości.

26. Ograniczenie wpływu szkodliwych czynników środowiska pracy w zakładach odlewniczych

Celem kontroli prowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2014r. w wytypowanych zakładach pracy była kontrola warunków pracy oraz podejmowanych przez pracodawców działań, zmierzających do ograniczenia wpływu szkodliwych czynników środowiska pracy.

W roku 2014 Inspektorzy Pracy realizując temat przeprowadzili 5 kontroli w 5 zakładach pracy.

Wskutek kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące realizowanego tematu:

- 31 decyzji ogółem,
- 8 wniosków w wystąpieniach,
- liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje: 198.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami zastosowano 2 mandaty karne na łączną kwotę 3000 złotych oraz zastosowano 2 środki wychowawcze.

W czasie kontroli współpracowano z partnerami społecznymi - związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy. Ponadto w czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili 15 porad prawnych i 20 porad technicznych.

Czynniki szkodliwe występujące w środowisku pracy

We wszystkich kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono narażenia pracowników na działanie czynników rakotwórczych.

Natomiast stwierdzono przekroczenia NDN czynnika fizycznego hałasu w 1 zakładzie pracy. Pracodawca podjął działania w celu ograniczenia narażenia pracowników na działania czynników szkodliwych dla zdrowia m.in. poprzez sporządzenie programu działań organizacyjno - technicznych w przypadku oddziaływania na pracowników ponadnormatywnego hałasu.

Nieprawidłowości stwierdzone w kontrolowanych podmiotach

- w 1 zakładzie pracy nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia związanego z ekspozycją pracowników na promieniowanie podczerwone,
- w 1 zakładzie pracy nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia związanego z narażeniem pracowników na mikroklimat gorący,
- jeden pracodawca nie podjął działań organizacyjno – technicznych zmierzających do eliminowania lub ograniczenia ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na mikroklimat gorący,
- jeden pracodawca nie poddał pracownika szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp,
- w jednym zakładzie pracy, 11 pracowników nie zostało poddanych profilaktycznym badaniom lekarskim,
- w 1 zakładzie pracy nie przeprowadzono badań i pomiarów czynników szkodliwych na 6 stanowiskach pracy,
- 1 pracodawca nie sporządził spisu używanych substancji i mieszanin niebezpiecznych,
- 1 pracodawca nie wyposażył stanowisk pracy w systemy zabezpieczające przed emisją pyłów do środowiska pracy w trakcie przygotowania mas formierskich i rdzeniowych,
- 1 pracodawca nie wyposażył pracowników na dwóch stanowiskach pracy w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej,
- w 2 zakładach pracy pracownicy nie stosowali przydzielonych środków ochrony indywidualnej,
- u 1 pracodawcy pracownicy użytkowali środki ochrony indywidualnej niezgodnie z instrukcją.

Wnioski

W kontrolowanych podmiotach stan przestrzegania przepisów i zasad bhp był w ocenie kontrolujących niezadawalający. W dwóch przypadkach w zakresie stwierdzonych uchybień nałożono dwa mandaty karne. Wskazaniem jest zatem, aby w kolejnych latach kontynuować kontrole w zakładach branży odlewniczej, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy na zdrowie zatrudnionych.

27. Poprawa stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w zakładach gospodarki komunalnej

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono 23 kontrole u 22 przedsiębiorców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 1940 osób, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 146 osób. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 1781 pracowników, w tym 419 kobiet, 2 młodocianych i 41 osób niepełnosprawnych. Przy kontakcie z odpadami komunalnymi zatrudniano 1560 pracowników.

Ustalono, że:

- 3 podmioty świadczyły usługi w zakresie unieszkodliwiania odpadów,
- zbiórką i transportem odpadów zajmowało się 18 podmiotów,
- ponadto 2 zakłady zajmowały się jednocześnie transportem i składowaniem odpadów.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż w kontrolowanych zakładach występowały nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp, np.:

- pracodawca nie opracował ani programu szkolenia wstępnego bhp ani też szkolenia okresowego bhp,
- program szkolenia bhp nie zawierał zagadnień dotyczących zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi, jak również zagadnień związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego,
- dopuszczano do pracy 1 pracownika nieposiadającego aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy,
- w skierowaniach na badania profilaktyczne nie zamieszczano informacji na temat wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy pracowników zajmujących się transportem i unieszkodliwianiem odpadów komunalnych,
- część pracodawców posiadała nieprawidłowo opracowaną ocenę ryzyka zawodowego,
- w zakresie doboru rodzaju środków ochrony indywidualnej stwierdzano nieprawidłowości w oznakowaniu rękawic ochronnych symbolem „szkodliwe czynniki biologiczne”,
- w kilku zakładach nie zapewniono bezpiecznych warunków odkażania, czyszczenia odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej,
- nieprawidłowości w zakresie zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów stwierdzono u 5 pracodawców, przy czym posiłków profilaktycznych w ogóle nie wydawano u 2 pracodawców,
- w zakresie czystości i porządku w obiektach i pomieszczeniach pracy nieprawidłowości stwierdzono u 1 pracodawcy,
- w 3 zakładach pracy w zakresie dotyczącym pomieszczeń higienicznosanitarnych stwierdzano nie tylko brak szatni przepustowych, ale także fakt przechowywania odzieży roboczej i własnej w tym samym pomieszczeniu i to najczęściej w szafkach dwudzielnych,
- w części zakładów kontrola instrukcji bhp wykazała, iż były przypadki nieuwzględniania w nich zasad postępowania z materiałem skażonym szkodliwymi czynnikami biologicznymi, procedur postępowania w sytuacjach awaryjnych, a także przyjętych w tym zakresie procedur przy czynnościach remontowych i konserwacyjnych,
- w jednym zakładzie stwierdzono brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,

- w jednym zakładzie stwierdzono, iż nie były prowadzone procesy odkażania pojazdów, narzędzi i innych urządzeń,
- w 2 zakładach nie zostały opracowane procedury dotyczące zasad bhp, a w tym postępowania w sytuacjach awaryjnych, przy transporcie odpadów komunalnych,
- w kilku zakładach stwierdzono brak udokumentowanych kontroli stanu technicznego pojazdu i jego oprzyrządowania lub też nierzetelne prowadzenie tego typu dokumentacji,
- w jednym zakładzie stwierdzono, że nie jest przestrzegany zakaz pozostawiania pracowników na stopniach komór ładunkowych pojazdu do wywozu odpadów podczas jazdy,
- w kilku zakładach stwierdzono brak wyposażenia pojazdu w pojemniki z solą fizjologiczną lub wodą destylowaną do przemywania oczu,
- w jednym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie rejestrowania wypadków przy pracy – rejestr wypadków nie był na bieżąco uzupełniany.

Wypadki przy pracy

Wypadki przy pracy związane z transportem i unieszkodliwianiem odpadów komunalnych miały miejsce u kontrolowanych pracodawców, przy czym zostały zaklasyfikowane jako lekkie., tj.:

- 2011r. – 11 wypadków,
- 2012 r. – 9 wypadków,
- 2013r. – 13 wypadków.

Z analizy dokumentacji wypadkowej wynikało, iż w większości przypadków zdarzenia te nie były związane z uwolnieniem się szkodliwego czynnika biologicznego, ale wynikały z urazów mechanicznych podczas przenoszenia i załadunku pojemników z odpadami. Natomiast w 2 przypadkach zdarzenie wypadkowe związane było z nieprzestrzeganiem zakazu jazdy na stopniach śmieciarki.

Na podstawie okazanej dokumentacji powypadkowej stwierdzono:

- a) w 2 przypadkach pracownicy ulegli wypadkowi podczas jazdy na stopniach śmieciarki,
- b) w 16 przypadkach pracownicy ulegli wypadkowi przy ręcznym transporcie odpadów,
- c) w 4 przypadkach pracownicy ulegli wypadkowi przy obsłudze mechanizmu wywrotu śmieciarki,
- d) w 11 przypadkach pracownicy ulegli wypadkowi przy wychodzeniu ze śmieciarki lub kontenerowca.

Zastosowane przez inspektorów środki prawne

W wyniku przeprowadzonych 23 kontroli inspektorzy pracy zastosowali nw. środki prawne:

- 125 decyzji, w tym 86 decyzji na piśmie i 39 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli; liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 2584,
- 36 wniosków w 17 wystąpieniach i 3 polecenia wykonane podczas kontroli; liczba pracowników, których dotyczyły wnioski – 1037, a polecenia – 783.

W stosunku do podmiotów zajmujących się unieszkodliwianiem odpadów zastosowano:

- 8 decyzji ustnych i 6 decyzji na piśmie,
- 3 polecenia,
- 2 wnioski.

W stosunku do podmiotów zajmujących się zbieraniem i transportem odpadów zastosowano: 31 decyzji ustnych i 80 decyzji na piśmie, 34 wnioski.

Podczas kontroli udzielono 51 porad prawnych, w tym 16 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 107 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

W związku ze stwierdzeniem wykroczeń przeciwko prawom pracowników zastosowano 2 środki oddziaływania.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych z transportem, a także z gospodarowaniem i unieszkodliwianiem odpadów komunalnych,
- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy ze strony pracodawcy, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp,
- brak systematycznych kontroli stanu bhp,
- nieprawidłowości na poziomie przeglądów okresowych i należytej dbałości o stan techniczny eksploatowanych obiektów, maszyn i urządzeń spowodowanej między innymi ograniczeniem kosztów,
- brak znajomości aktualnych przepisów, w tym przepisów dotyczących czynników biologicznych,
- niezapewnienie właściwego nadzoru prowadzonych prac oraz tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp,
- nieprzywiązywanie uwagi do formalnych zapisów w zakładzie, takich jak: ocena ryzyka zawodowego, wykazy prac niebezpiecznych, prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby, prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej,
- brak dokonania oceny ryzyka zawodowego lub jego niekompletność (nie uwzględnienie wszystkich stosowanych czynników, w tym głównie czynników biologicznych i obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, a tym samym brak oszacowania poziomu /parametrów/ i wyznaczenia dopuszczalności), wynikająca z nadal niedostatecznej znajomości tej problematyki w zakładach (zlecenia firmom z zewnątrz).

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były:

- brak dokładnej znajomości przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp,
- brak czasu na aktualizowanie dokumentacji,
- tolerowanie przez osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów i zasad bhp w zakładzie, odstępstw od stosowania przez pracowników powyższych przepisów (niewłaściwy nadzór wewnętrzny),
- przyzwyczajenie do zaistniałych sytuacji i niechęć do wprowadzania zmian,
- trudności finansowe.

Podsumowanie

Wielu pracodawców podjęło różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia poprzez m.in: spełnienie warunków techniczno-budowlanych oraz ciągły monitoring stanu urządzeń; przeprowadzanie regularnie szkoleń w zakresie bhp, badań profilaktycznych pracowników; dopuszczanie pracowników do pracy posiadających wymagane dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne; stosowanie właściwych ochron zbiorowych oraz właściwych atestowanych (posiadających znak CE) środków ochrony indywidualnej; zapewnienie prania oraz ewentualnej konserwacji, odkażania i niszczenia zabrudzonej i skażonej odzieży

ochronnej i roboczej oraz środków ochrony indywidualnej; posiadanie dla stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych kart charakterystyki; zastosowanie prawidłowo działającego układu wentylacji grawitacyjnej i mechanicznej w pomieszczeniach technologicznych; zapewnienie urządzeń ochronnych i sterowniczych maszyn i urządzeń oraz środków transportu zakładowego w odpowiednim stanie technicznym; ciągłą eliminację najbardziej szkodliwych czynników chemicznych; utrzymywanie standardów bhp i ppoż.

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

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.

Pomimo, iż regulacje prawne dotyczące szkolenia pracowników w zakresie bhp znane są od lat pracodawcom, to wciąż zdarzają się sytuacje, w których to szczegółowe programy szkolenia bhp nie ujmują istotnych zagadnień i zagrożeń, z którymi na co dzień stykają się pracownicy zajmujący się transportem i unieszkodliwianiem odpadów komunalnych.

Widoczna jest też niechęć nie tylko pracodawców, ale i samych pracowników do podejmowania działań profilaktycznych chroniących zdrowie zatrudnionych. Pomimo, iż jest to poważny problem wciąż jest duży odsetek pracodawców, którzy nie tylko nie wprowadzają szczepień ochronnych, ale również nie zachęcają pracowników do skorzystania z tego rozwiązania.

Inny istotny problem pojawiający się w toku prowadzonych kontroli to sprawa odkażania i czyszczenia odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony osobistej. Pomimo, iż wiedza na temat zagrożeń powinna być pracodawcom bliska okazuje się, że nadal są zakłady, w których nikt nie zdaje sobie sprawy o niebezpieczeństwie, jakie niesie za sobą scedowanie na pracowników obowiązku czyszczenia skażonej czynnikami szkodliwymi własnej odzieży roboczej.

Nie mniejszy problem stanowi zapewnienie pracownikom właściwego zaplecza higienicznosanitarnego. Jednakże łatwiej jest znaleźć zakłady, w których zorganizowano oddzielne przechowywanie odzieży roboczej oraz odzieży własnej aniżeli zakłady wyposażone w szatnie przepustowe. Brak tych ostatnich najczęściej wynika z ograniczonych możliwości lokalowych (np. w przypadku dzierżawy pomieszczeń), ale i także z powodu zbyt dużych nakładów finansowych, jakie wiązałyby się z przebudową istniejących pomieszczeń. Niemniej najbardziej popularne rozwiązanie stanowi przechowywanie odzieży roboczej i własnej w tym samym pomieszczeniu, ale za to w dwudzielnych szafkach. A koronnym argumentem pracodawców w tej materii jest „wygoda własna pracowników”.

Jest jeszcze inny pojawiający się rzadko problem, jaki stanowi jazda pracowników na stopniach komór załadunkowych pojazdów. Sprawa ta wychodzi na jaw w momencie wypadku przy pracy związanego z powyższą sytuacją lub w przypadku przyłapania przez pracodawcę pracownika „na gorącym uczynku”. Przeprowadzone kontrole nie wykazały tego typu sytuacji i wiedzę na temat takich zdarzeń czerpano z dokumentacji powypadkowej lub akt osobowych pracownika, niemniej ma ona miejsce. Niestety nadal pracownicy nie

rozumieją, iż takie zachowania noszą znamiona całkowitej bezmyślności i nieodpowiedzialności, ale wygoda w tym momencie stanowi większy ciężar gatunkowy.

Również nie można pominąć sytuacji finansowej podmiotów (ustalone odgórnie w przetargach lub przez miasta i gminy kwoty na transport odpadów i ich unieszkodliwianie) 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 procesie technologicznym oraz zagrożeń na stanowiskach pracy w tego typu podmiotach i spełniania wymagań wskazanych w przepisach prawnych w tym zakresie. W przyszłości należy położyć nacisk na kontrole z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, ponieważ w tym zakresie wystąpiło szereg nieprawidłowości.

Widoczna jest jednak postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach zajmujących się transportem i/lub unieszkodliwianiem odpadów, w warunkach narażenia na czynniki biologiczne. Jest to głównie związane z zaostrzonymi wymogami w zakresie ochrony środowiska, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych (widoczna ilość zmodernizowanych składowisk odpadów oraz widoczny zakup nowej floty transportowej), które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące wnioski:

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli w ww. podmiotach celem rzeczywistego sprawdzenia wykonania wydanych środków prawnych,
- ponieważ w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy wystąpiło szereg nieprawidłowości oraz ze względu na to, iż zagadnienia dotyczące szkodliwych czynników biologicznych w znacznej mierze nie są jeszcze rozumiane przez pracodawców jako istotne zagrożenie, wskazane byłoby kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza w niewielkich podmiotach zajmujących się transportem odpadów i/lub ich unieszkodliwianiem (głównie makulatura i folia),
- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Inspekcją Ochrony Środowiska, Państwową Inspekcją Sanitarną, Państwową Strażą Pożarną oraz innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy,
- nadal istnieje potrzeba szczegółowych uregulowań prawnych w zakresie ustalenia metodyk badawczych dla szkodliwych czynników biologicznych oraz normatywów higienicznych dla tego rodzaju szkodliwości zawodowych,
- istotnym byłoby dokonanie zmiany § 19 ust. 1 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 16 czerwca 2009r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy gospodarowaniu odpadami komunalnymi (Dz. U. Nr 104, poz. 868) zabraniającego podczas jazdy pozostawiania pracowników na stopniach komór ładunkowych pojazdu do wywozu odpadów. Niestety, w życiu prywatnym i poza czynnościami kontrolnymi, niejednokrotnie można natrafić na pracowników naruszających ten przepis i akty wewnątrzzakładowe;
- należałoby dokonać zmian legislacyjnych, np. wprowadzając nakazania przedsiębiorcom dostosowania pojazdów w ten sposób, by podczas jazdy śmieciarki stopnie składały się

lub chowały do wewnątrz, albo pojazd unieruchamiał się podczas przebywania pracowników na stopniach,

- również problem stwarza § 4 ww. rozporządzenia, w zakresie zapewnienia pracownikom mającym bezpośredni kontakt z odpadami komunalnymi szatni przepustowych. Na terenie składowisk odpadów oraz w dużych przedsiębiorstwach komunalnych są one zapewnione i właściwie wyposażone, w dużej części niedawno zmodernizowane. Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w mniejszych podmiotach. Naszym zdaniem zasadna byłaby zmiana legislacyjna dopuszczająca zapewnienie osobnych szatni odzieży własnej pracowników oraz szatni odzieży roboczej i ochronnej oraz zapewnienia bezpiecznych warunków odkażania, czyszczenia, a w razie konieczności niszczenia odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej skażonych materiałem biologicznym,
- istotne jest również angażowanie organów samorządowych w powyższej tematyce ze względu na wykonywanie prac związanych z transportem i unieszkodliwianiem odpadów komunalnych również przez jednostki budżetowe,
- efektywnym rozwiązaniem byłoby również prowadzenie ogólnokrajowych programów prewencyjnych w zakresie transportu i unieszkodliwiania odpadów komunalnych, celem przypominania pracodawcom i pracownikom realnych zagrożeń, jakie wiążą się z prowadzoną przez nich działalnością w tej sferze.

28. Eliminowanie zagrożeń występujących podczas eksploatacji urządzeń energetycznych u odbiorców przyłączonych bezpośrednio do sieci średnich napięć

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli zakłady z dwóch podstawowych branż: branża spożywcza – 7 zakładów, wytwarzanie i przetwarzanie wyrobów metalowych – 5 zakładów. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było ogółem 4617 pracowników, w tym w ramach stosunku pracy 4483 (na podstawie umów cywilnoprawnych 134 osób).

Inspektorzy pracy łącznie wydali 149 decyzji, w tym 40 decyzji ustnych, 5 decyzji skierowania do innych prac – 8 pracowników skierowano do innych prac. Ogółem wydane decyzje dotyczyły 748 pracowników. Ponadto skierowano 27 wniosków w wystąpieniach, dot. 143 pracowników. Zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego oraz nałożono 4 mandaty kredytowane na łączną kwotę 7200 zł.

Udzielono 108 porad technicznych oraz 47 porad prawnych.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

Kontrole przeprowadzone w wytypowanych zakładach ujawniły, że:

- nie opracowano instrukcji organizacji bezpiecznej pracy dotyczącej urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, dotyczyło 5 firm,
- opracowane instrukcje organizacji bezpiecznej pracy nie zawierały wszystkich wymagań dla instrukcji, dotyczyło 6 firm,
- nie opracowano w zakładach wykazów poleceńodawców, dotyczyło 11 firm,
- nie sporządzono wykazu osób upoważnionych do koordynowania prac, dotyczyło 8 firm,
- nie było wykazu osób upoważnionych do dopuszczeń, dotyczyło 9 firm,

- nie opracowano wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, które muszą być wykonywane na polecenie pisemne, dotyczyło 9 firm,
- nieprawidłowe sporządzanie pisemnych poleceń na pracę, w poleceniach pisemnych nie zawierano informacji o terminie zakończenia prac, rodzaju sprzętu ochronnego, o miejscu zainstalowania uziemiaczy, brak rejestru wydanych poleceń pisemnych na pracę, dotyczyło 1 firmy,
- wykonywanie pracy przez osoby bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych lub o niewłaściwych uprawnieniach kwalifikacyjnych potrzebnych do eksploatacji sieci, urządzeń i instalacji energetycznych, dotyczyło 5 firm,
- nie opracowano instrukcji eksploatacji dla urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, dotyczyło 6 firm,
- nie dokonywano aktualizacji instrukcji eksploatacji dla urządzeń i instalacji elektroenergetycznych,
- nie przeprowadzano zgodnie z dokumentacją techniczną przeglądów i oględzin stacji średniego napięcia, dotyczyło 6 firm,
- nie dokonywano pomiarów i badań skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji elektroenergetycznych średniego napięcia, dotyczyło 7 firm,
- nie dokonywano pomiarów i badań skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji elektroenergetycznych niskiego napięcia, dotyczyło 4 firm,
- w stacjach transformatorowo rozdzielczych nie było sprzętu ochronnego, dotyczyło 5 firm,
- nie oznaczono miejsca usytuowania sprzętu ochronnego i niewłaściwie składowano sprzęt ochronny – np. w nieładzie na posadzce,
- nie dobrano uziemiaczy ze względu na wartości prądów zwarciovych,
- nie było w stacjach sprzętu do sprawdzenia braku napięcia,
- w pomieszczeniach rozdzielni składowano materiały i urządzenia wykorzystywane w produkcji np. skrzynki,
- nie było możliwości pełnego otwarcia drzwi do rozdzielni z/w na wysokie krawężniki oraz rosnące przy drzwiach krzewy,
- nie oznakowano stacji transformatorowo rozdzielczej,
- niesprawne było oświetlenie ogólne w rozdzielni średniego napięcia oraz oświetlenie awaryjne,
- brakowało oznaczeń w rozdzielni poszczególnych pól liniowych, nie oznaczono przełączników (włączników) w rozdzielniach niskiego napięcia,
- eksploatowano skorodowane baterie kondensatorów,
- rozdzielnie niskiego napięcia nie były zabezpieczone przed dostępem osób postronnych,
- eksploatowano uszkodzone gniazda elektryczne zasilające w energię elektryczną o napięciu 230/400 V.

Wymienione powyżej nieprawidłowości związane są głównie brakiem w zakładach osób z wykształceniem elektrycznym, które miałyby w zakresie obowiązków zajmowanie się eksploatacją stacji elektroenergetycznych. Natomiast, jeżeli w firmie zatrudnione są do eksploatacji osoby z zewnątrz jako „podmioty gospodarcze”, to osoby te mają często za cel tylko utrzymać w ruchu stację, a mniej dbają o przestrzeganie wszystkich wymagań dotyczących bezpiecznej eksploatacji.

Pracownicy nadzoru technicznego nie zapoznają się ze zmianami w przepisach. Kierownictwo toleruje odstępstwa od stanów zgodnych z przepisami prawa. Związane to jest

głównie z nieznaną przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz lekceważeniem zagrożeń.

Należy dodać, iż w firmach główny nacisk położony jest na uzyskanie jak najlepszego wyniku finansowego związanego z produkcją i sprzedażą.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

a) według pracodawców:

- nieznaną przepisów energetycznych,
- brak wykwalifikowanej kadry technicznej,
- częste zmiany w przepisach prawa i konieczność ciągłego śledzenia zmian w przepisach,
- brak odpowiedniej wiedzy w zakresie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy,
- oszczędności środków finansowych na poprawienie stanu technicznego maszyn, urządzeń i instalacji,
- oszczędności w wydatkowaniu środków na remonty,
- dążenie do osiągnięcia maksymalnych zysków,
- skupianie się tylko na bieżącej eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych,
- brak szkoleń informacyjnych dla pracodawców z zakresu eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych,

b) według inspektorów pracy:

- nieznaną obowiązujących przepisów prawa, w tym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych,
- niewłaściwa organizacja pracy, nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy,
- oszczędności prowadzone przez firmy na zagadnienia związane z bhp oraz z bieżącą eksploatacją maszyn i urządzeń,
- dążenie do osiągnięcia maksymalnych zysków – między innymi poprzez ograniczenia w zatrudnieniu pracowników pionu technicznego (tzw. „nieprodukcyjnych”),
- brak odpowiedniego nadzoru i zaangażowania kierownictwa zakładu w zarządzanie bezpieczeństwem pracy,
- ignorowanie zagrożeń, rutyna w postępowaniu i brak nadzoru w tym zakresie,
- tolerowanie przed pracownikami nadzoru nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podsumowanie

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

Inspektorzy pracy w toku kontroli stwierdzili, iż zaniedbania pracodawców występowały w sferze dokumentacji technicznej, nie było instrukcji organizacji bezpiecznej pracy, nie opracowano wykazów poleceńodawców, osób upoważnionych do koordynowania prac i dopuszczeń do pracy, nie opracowano wykazów prac szczególnie niebezpiecznych przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, nie przeprowadzono pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej dla urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, nie było instrukcji ruchu i eksploatacji urządzeń energetycznych lub nie były one aktualizowane, nie przeprowadzono przeglądów stacji transformatorowych.

W zakresie przygotowania pracowników do pracy stwierdzono, iż przy pracach eksploatacyjnych przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych zatrudniane były osoby bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych dla stanowisk „eksploatacji”, a także „dozoru”.

W stacjach transformatorowo-rozdzielczych nie było sprzętu ochronnego lub brakowało części wymaganego sprzętu ochronnego.

W zakresie bezpiecznej eksploatacji stwierdzono szereg nieprawidłowości z zakresu niewłaściwej eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych rozdzielni i instalacji. Między innymi w rozdzielniach składowano różne materiały produkcyjne i pomocnicze, dostęp do rozdzielni miały osoby nieupoważnione, wydzielone rozdzielnie niskiego napięcia nie były zamknięte, przelączniki i wyłączniki w rozdzielniach niskiego napięcia były uszkodzone i nie były opisane, w rozdzielniach średniego i niskiego napięcia kanały kablowe nie były osłonięte, niesprawne były instalacje oświetleniowe, utrudniony był dostęp do rozdzielni, gniazda elektryczne były uszkodzone.

Czynnikiem utrudniającym pracodawcom działalność jest brak szczegółowych przepisów w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

W kontrolowanych zakładach inspektorzy pracy stwierdzili także liczne przypadki bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia zatrudnionych pracowników, co przekładało się na wydawanie decyzji wstrzymania prac i skierowania do innych prac zatrudnionych pracowników.

Na podstawie ilości stwierdzonych nieprawidłowości i ich struktury należy ocenić, że w kontrolowanych zakładach stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest na podobnym poziomie. Właściwie we wszystkich zakładach były nieprawidłowości dotyczące dokumentacji technicznej z zakresu organizacji bezpiecznej pracy, brak instrukcji, pomiarów. W części zakładach stwierdzono zatrudnianie pracowników bez wymaganych kwalifikacji. Były także liczne przypadki braku wyposażenia w środki ochrony wymaganych przy pracy na instalacjach i urządzeniach zasilanych napięciem powyżej 1 kV.

Można powiedzieć, iż w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników zakresu i skali produkcji kontrolowanych podmiotów, stosunkowo mało stwierdzono nieprawidłowości z zakresu eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych zasilanych napięciem do 1kV.

Z dużej liczby stwierdzonych nieprawidłowości wynika wniosek, iż w szczególności pracodawcy oraz pracownicy nadzoru technicznego nie przywiązują właściwej uwagi do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wpływ na występujące zaniedbania ma fakt, iż pracodawcy dążąc do osiągnięcia maksymalnych zysków nie przywiązują należytej wagi do zagadnień związanych z bezpieczeństwem przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych ponieważ na pierwszym planie staje wysokość i wartość produkcji.

Należy podkreślić także bezsporny fakt, iż coraz mniej jest wykształconej i przygotowanej do pracy kadry technicznej o profilu elektroenergetycznym.

Brak wiedzy pracodawców w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji średniego napięcia wypływa także z tego, iż w przeszłości zakłady z sektora „prywatnego” nie miały swoich stacji transformatorowo-rozdzielczych a dopiero od kilkunastu lat, co jest związane między innymi z szybkim rozwojem firm, posiadają własne stacje.

Wnioski

Mając na uwadze wyniki dokonanych ocen, przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, zastosowane środki prawne przez inspektorów pracy, celowym jest prowadzenie

okresowych kontroli specjalistycznych w zakładach przemysłowych, obiektach użyteczności publicznej jak szpitale czy wielkopowierzchniowe placówki handlowe, w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

Dynamiczny rozwój firm, niezajomość przepisów oraz brak szczegółowych przepisów prawa z zakresu eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, wpływa na pogorszenie poziomu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przed zmianami polityczno – gospodarczymi eksploatacja urządzeń i instalacji elektroenergetycznych stała na najwyższym poziomie w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dobrze funkcjonujące służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczni inspektorzy pracy wpływali na ciągłą poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. W dobie zmian, gdzie większość podmiotów ma prywatną strukturę własności i dążenia do osiągania maksymalnych zysków oraz wydajności pracy pracownicy częściowo obarczani są dodatkowymi zadaniami, które nie są zgodne z ich profilem wykształcenia i wiedzy fachowej.

Obawa pracowników o miejsce pracy także wpływa niekorzystnie na stan bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pozytywne znaczenie na fakt, iż w kontrolowanych zakładach nie zarejestrowano wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji średniego napięcia.

Wydaje się celowym wprowadzenie zmian w przepisach prawa między innymi w zakresie dokładnego określenia zakresu i czasookresów przeprowadzania badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej oraz w zakresie szczegółowej eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Z analizy zatrudnienia na stanowiskach przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych wynika jednoznacznie, iż brak jest wykształconej kadry pracowników zaczynając od pracowników z wykształceniem elektrycznym zawodowym, średnim – technikum czy inżynierów.

29. Ograniczenie zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia w miejscu pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem hurtowym oraz w magazynach

W ramach realizacji tematu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 11 kontroli u 11 pracodawców.

W 10 przypadkach kontrole dotyczyły zakładów z sektora prywatnego, w tym w 1 przypadku kontrolowany podmiot należał do właściciela zagranicznego.

U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 1196 osób, w tym 1144 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. W ramach stosunku pracy u skontrolowanych pracodawców pracę świadczyło 577 kobiet, 18 młodocianych oraz 45 osób niepełnosprawnych.

Wypadki przy pracy

W kontrolowanych zakładach w latach 2012-2014r wydarzyło się 10 wypadków przy pracy. Wszystkie wypadki zakwalifikowano jako wypadki lekkie. Stwierdzono, że 2 wypadki,

powodujące czasową niezdolność do pracy (łącznie 65 dni) zaistniały w wyniku poślizgnięć, potknięć i upadków na tym samym poziomie.

Stosowanie dobrych praktyk w celu eliminowania zagrożeń powodujących poślizgnięcia, potknięcia i upadki:

- W zakładzie miał miejsce wypadek przy pracy, który był związany z upadkiem w wyniku poślizgnięcia na tym samym poziomie w pomieszczeniu chłodni. W związku z wypadkiem, raz w miesiącu służba bhp przeprowadza kontrolę stanu oblodzenia posadzki w chłodni.
- W zakładzie, w którym sprzątanie zlecono firmie zewnętrznej, wprowadzono zasadę zgłaszania przez pracowników zakładu jakichkolwiek nieprawidłowości związanych np. z rozlanym płynem, co może być przyczyną poślizgnięcia. W wyniku takiego zgłoszenia firma sprzątająca jest zobowiązana natychmiast usunąć zagrożenie.
- W zakładzie jako środek czystości do sprzątania nawierzchni, stosuje się płyn o właściwościach antypoślizgowych. Przedmiotowy płyn posiada właściwości zwiększające tarcie, co sprawdza się na śliskich powierzchniach typu płytki ceramiczne.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości

- brak właściwego oznakowania dróg komunikacyjnych oraz miejsc niebezpiecznych stwarzających możliwość m.in. potknięcia,
- nieprawidłowe sporządzanie dokumentacji związanej z oceną ryzyka zawodowego,
- brak pomiarów natężenia oświetlenia potwierdzających, że jest ono wystarczające.

Przyczyny występujących nieprawidłowości:

- niedostateczna analiza zagrożeń powodujących poślizgnięcia, potknięcia i upadki na tym samym poziomie dokonanej w ocenie ryzyka zawodowego;
w kontrolowanych dokumentacjach oceny ryzyka zawodowego oraz tabelach norm przydziału odzieży roboczej i obuwia roboczego kontrolowanych zakładach nie stwierdzono zapisów dotyczących konieczności stosowania specjalnego obuwia antypoślizgowego,
- brak ustalonych procedur związanych z natychmiastowym usuwaniem zagrożeń związanych z poślizgnięciem, potknięciem i upadkiem na tym samym poziomie.

Wnioski

W przypadku kontroli w powyższym temacie w latach następnych należałoby dodatkowo ustalić w czasie trwania kontroli:

- ile osób postronnych na terenach kontrolowanych zakładów uległo wypadkom w wyniku poślizgnięć, potknięć i upadków na tym samym poziomie,
- czy i w jaki sposób osoby postronne są informowane o zagrożenia na terenie zakładu, w tym o możliwości poślizgnięć, potknięć i upadków na tym samym poziomie.

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 20 kontroli. Na 20 kontrolowanych pracodawców, 7 dokonało prawidłowej oceny pod względem spełniania wymagań minimalnych przez użytkowane maszyny do obróbki drewna. 13 pracodawców nie dokonało w ogóle lub dokonało w sposób nieprawidłowy takiej oceny i nie dostosowało maszyn do wymagań minimalnych.

Spośród 155 użytkowanych przez pracodawców maszyn do obróbki drewna, inspektorzy pracy szczegółowo zbadali pod względem spełniania wymagań minimalnych 113 maszyn. Negatywnie inspektorzy pracy ocenili 51 maszyn, a „drobniejsze” uchybienia stwierdzili przy 21 maszynach - razem w stosunku do 72 maszyn stwierdzono nieprawidłowości w zakresie spełniania wymagań minimalnych. Inspektorzy pracy pozytywnie ocenili 41 maszyn.

W wyniku wykonania wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych, tak ustnych jak i pisemnych - pracodawcy dostosowali do minimalnych wymagań 47 maszyn (obrabiarek do drewna).

Inspektorzy pracy wydali łącznie: 72 decyzje ogółem, w tym 50 pisemnych, 22 decyzje ustne, 7 wniosków zawartych w 6 wystąpieniach. Za stwierdzone wykroczenia inspektorzy pracy zastosowali wobec osób odpowiedzialnych: 7 mandatów karnych oraz 3 środki oddziaływania wychowawczego.

W zakładach pracy, szczególnie o mniejszej liczbie zatrudnianych pracowników, użytkowana jest nadal duża część „starych” maszyn, niepodlegających wymaganiom zasadniczym. Znaczną część spośród tych maszyn, pracodawcy nie poddali jeszcze ocenie w zakresie spełniania minimalnych wymagań dotyczących BHP w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy. W stosunku do maszyn, dla których pracodawcy dokonali ww. oceny – inspektorzy pracy, w wyniku analizy przedstawionej dokumentacji (sporządzonej przez pracodawcę i dotyczącej oceny minimalnych wymagań), stwierdzali występowanie takich nieprawidłowości, jak: brak poddania wszystkich maszyn tej ocenie, dokonanie niewłaściwej oceny (część ocen ogólnikowych, pomijających ustosunkowanie się do wszystkich zagadnień wynikających z tzw. dyrektywy narzędziowej, jak np. zagadnień związanych z układami sterowania, zatrzymania awaryjnego) lub brak właściwego udokumentowania dokonanych działań naprawczych w zakresie dostosowania maszyny do wymagań minimalnych.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

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

- niewłaściwe realizowanie zadań służby bhp, polegające między innymi na nieprzeprowadzaniu przeglądów maszyn pod względem spełnienia wymagań minimalnych - występowało to głównie w małych zakładach pracy, gdzie zadania służby bhp są zlecane osobom spoza zakładu i brak jest odrębnych służb w zakładzie zajmujących się utrzymaniem właściwego stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych.
- nieznanomość zasad i przepisów bhp, w tym dotyczących wymagań minimalnych dla maszyn wśród pracodawców i osób odpowiedzialnych za stan BHP w zakładzie.
- nieznanomość oraz 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 działania takie, a w efekcie modernizacja maszyny, zwiększające jej bezpieczeństwo w zakresie obsługi, nie podnoszą zarazem jej wydajności i jakości pracy maszyny, a wręcz przeciwnie – ograniczają wydajność 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 zbyt dużo i jest to dla pracodawcy „mało opłacalne”.

Działania prewencyjne

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku 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 w szczególności dla pracodawców-użytkowników maszyn i urządzeń,
- udzielaniu odpowiedzi pisemnych na zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki maszyn podlegających wymaganiom minimalnym,
- wskazywaniu publikatorów i ukazujących się tematycznych artykułów prasowych,
- przeprowadzeniu specjalistycznych szkoleń dla pracodawców i innych podmiotów,
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych.

Wypadki przy eksploatacji maszyn do obróbki drewna

U 20 pracodawców, u których przeprowadzano kontrole w ramach realizacji tematu, w latach 2011-2013 wydarzyło się ogółem 20 wypadków przy pracy, z czego 14 związanych było z eksploatacją maszyn do obróbki drewna, w tym: w 2011 r. – 5 wypadków (wszystkie lekkie), w 2012 r. – 3 wypadki (wszystkie lekkie) i w 2013 r. – 6 wypadków (2 ciężkie i 4 lekkie). Nie zarejestrowano wypadków śmiertelnych i zbiorowych.

Do najczęściej występujących przyczyn wypadków związanych z eksploatacją maszyn do obróbki drewna, ustalanych przez zespoły powypadkowe, zaliczyć należy: brak koncentracji na wykonywanej czynności, pośpiech pracownika, niestosowanie lub niewłaściwe stosowanie osłon zabezpieczających elementy tnące przy obsługiwanych obrabiarkach, nieprzestrzeganie przez pracownika wymagań zawartych w instrukcji obsługi maszyny oraz stanowiskowej bhp.

W trakcie prowadzonych w 2014r. kontroli – inspektorzy pracy nie stwierdzili przykładów drastycznych wypadków przy pracy, spowodowanych naruszeniem przepisów prawa.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że w dalszym ciągu wśród pracodawców użytkowane są maszyny niespełniające minimalnych wymagań w zakresie bhp i dopiero prowadzone przez inspektorów pracy w tym obszarze kontrole skutkują rozpoczęciem się u nich procesu dostosowywania maszyn do minimalnych wymagań.

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

- wyposażenia we właściwe osłony i urządzenia ochronne, w tym zatrzymania awaryjnego,

- właściwej identyfikacji (w postaci nazwy, opisu lub piktogramu) wszystkich elementów sterujących,
- zapewnienia właściwych układów sterujących, w tym zapewniających pierwszeństwo zatrzymania przed uruchomieniem i odpowiedzialnych za całkowite odłączenie maszyn od wszystkich źródeł energii,
- zapewnienia właściwie opracowanych instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn.

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 użytkownika) 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 producentów przeglądów okresowych maszyn.

Wnioski

Wskazane jest:

- Kontynuowanie kontroli przez PIP w zakresie przestrzegania spełniania wymagań minimalnych w stosunku do różnych rodzajów użytkowanych maszyn.
- Cykliczne wydawanie i rozpowszechnianie przewodników omawiających zagadnienia dostosowywania starych maszyn do wymagań minimalnych i dokumentowania prowadzonych kontroli maszyn.
- Publikowanie kompletnych, dla danej grupy maszyn, list kontrolnych ułatwiających ocenę i określających (opisujących) sposoby przystosowania maszyny do wymagań minimalnych.
- Prowadzenie na szeroką skalę działań prewencyjno-informacyjnych, w tym zakresie dla pracodawców i służb BHP.

31. Nadzór rynku

W 2014r. nadzór rynku realizowany był w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach następujących tematów:

Kontrole nowych maszyn, urządzeń, środków ochrony indywidualnej oraz wyrobów pirotechnicznych 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 63 kontrole, w tym:

- 44 kontroli (u 28 przedsiębiorców) na wniosek organów celnych, w podtemacie A,

- 14 kontroli (u 12 przedsiębiorców) na podstawie otrzymanych informacji, w podtemacie B,
- 5 kontroli (u 4 przedsiębiorców) kontroli pozostałych, w podtemacie C.

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

W roku 2014 w czasie przeprowadzania rutynowych kontroli nie stwierdzono stosowania wyrobów pirotechnicznych podlegających dyrektywie 2007/23 (wyroby pirotechniczne klasy T1 i P1) i dlatego nie przeprowadzono żadnej kontroli w tym temacie.

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

Dotyczyło to przede wszystkim:

- a) braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności,
- b) nieprawidłowości dotyczące instrukcji użytkownika, lub jej braku, czy dostarczenia jej w języku innym niż języku polskim,
- c) braku znakowania znakiem lub nieprawidłowego oznakowania CE,
- d) braku wyposażania maszyn w tabliczkę znamionową posiadającą wszystkie wymagane podstawowe informacje o maszynie,
- e) nieprawidłowego oznakowania w tym: elementów sterowniczych, głównych wyłączników prądu, grzybkowych wyłączników zatrzymywania awaryjnego, w postaci piktogramów określających zagrożenia lub napisów ostrzegawczych itp.
- f) braku oznakowania maszyn eksploatowanych na zewnątrz, piktogramem określającym dopuszczalne natężenie emitowanego przez maszynę dźwięku,
- g) w nielicznych przypadkach – braku zamontowania na ruchome elementy obrotowe np. osłon stałych lub otwieranych (w co najmniej 4 przypadkach) wyposażonych w wyłączniki krańcowe, montaż dodatkowych wyłączników krańcowych (w co najmniej 4 przypadkach) itp.
- h) braku oznakowania występującej strefy niebezpiecznej (w co najmniej 9 przypadkach), zamontowania dodatkowych wyłączników zatrzymania awaryjnego w postaci wyłączników grzybkowych i ich prawidłowego oznakowania (w co najmniej 3 przypadkach) itp.

Pomimo upływu czasu od wejścia Polski do Unii Europejskiej przedstawione nieprawidłowości wskazują, że najczęściej wiązały się jeszcze z dużą niezajomością tematu w środowisku użytkowników i szeroko pojętym środowisku wytwórców. Wskazuje na to szczególnie charakter stwierdzonych nieprawidłowości, tj.: brak lub niewłaściwe tłumaczenia instrukcji użytkownika na język polski, brak lub sporządzanie wadliwych (bez przywoływania właściwych przepisów i norm zharmonizowanych oraz niepodawania nazwy i adresu producenta lub jednostki notyfikowanej) deklaracji zgodności, brak znakowania maszyn urządzeń znakami CE, a także innymi cechami – na tabliczkach znamionowych, tj. roku produkcji, 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, grzybkowych wyłączników zatrzymania awaryjnego, jak również oznaczania w widoczny sposób występującej strefy niebezpiecznej itp.

W kontrolowanych wyrobach usunięto niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami wskutek postępowań wszczętych przez Okręgowego Inspektora Pracy – w 2014 roku 2 postępowania.

W 11 przypadkach Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzje umarzające postępowanie. Z tego 9 decyzji umarzających postępowanie zostało wydanych w ramach tematu 005 B oraz 2 decyzje umarzające postępowanie zostały wydane w ramach tematu 005 C.

Pięć kontroli wyrobów, które nie spełniały wymagań zasadniczych z tematu 005 C przekazano do innego Okręgu PIP. Natomiast w jednym, przypadku tematu 005 C, poinformowano inny Okręg PIP o stanie realizacji kontroli badanego wyrobu.

Do zrealizowania w 2015 roku ramach tematu 005 B – pozostał 1 wyrób, a w ramach tematu 005C – pozostały 4 wyroby, które zostały wprowadzone od obrotu przez 3 dystrybutorów i jednego producenta.

Natomiast dla 12 wyrobów użytkownicy, importerzy lub dystrybutorzy w ramach dobrowolnych działań naprawczych usunęli nieprawidłowości związane z wymaganiami zasadniczymi w czasie 11 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Poniżej przedstawiono ocenę skuteczności efektów uzyskanych w związku z działaniami naprawczymi podjętymi dobrowolnie na etapie kontroli wyrobów przez

- producentów: 4 kontrole; 4 wyroby
- ich upoważnionych przedstawicieli: 2 kontrole; 2 wyroby
- importerów lub dystrybutorów: 5 kontroli; 6 wyrobów

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

- uzupełnienie treści deklaracji zgodności poprzez uzyskanie od producentów poprawionych dokumentów oraz
- uzupełnienie treści instrukcji użytkownika
- dokonania oznaczenia przycisków i pokręteł sterujących maszyn – piktogramami w języku polskim
- montaż osłon, wyłączników grzybkowych, wyłączników krańcowych itp.

W 44 przypadkach inspektorzy pracy wydawali opinie na wniosek Urzędu Celnego o niespełnieniu (lub spełnieniu) wymagań zasadniczych dla 92 różnych wyrobów.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami spełniania wymagań zasadniczych, inspektorzy pracy wydali łącznie: 3 decyzje ustne, 1 decyzję pisemną, 1 decyzję wstrzymania prac.

Inspektorzy pracy przyjęli zasadę przeprowadzania kontroli, w czasie której starano się doprowadzić do spełnienia wymagań zasadniczych wyrobów. Następnie Okręgowy Inspektor Pracy wydawał decyzję umarzającą postępowanie.

W sytuacjach skomplikowanych, gdzie pracodawca nie był w krótkim czasie doprowadzić wyrobu do zgodności z wymaganiami zasadniczymi – wydawane były postanowienia dotyczące usunięcia niezgodności w wymaganym terminie.

Działania prewencyjne

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

Działania powyższe polegały na:

- udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń, (około 80 porad),
- udzielaniu zainteresowanym osobom, odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku” (około 20 porad),
- w dniu 21 maja 2014 r. zostało zorganizowano 1 spotkanie z pracownikami 10 pracodawców, w którym brało udział 12 osób. Szkolenie przeprowadził inspektor pracy, który specjalizuje się przeprowadzaniem kontroli w zakresie „nadzoru rynku”. Na spotkaniu omawiano wymagania minimalne i wymagania zasadnicze maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach pracy. Największym zainteresowaniem uczestników spotkania był czas, w którym każdy mógł zadać pytanie po otrzymaniu specjalistycznej ankiety dostosowania maszyn do wymagań zasadniczych. Ostatecznie 6 pracodawców pozytywnie zaliczyło program prewencyjny zorganizowany przez OIP,
- rozdawano ulotki prewencyjne dotyczące maszyn, między innymi targach rolno spożywczych w Lubaniu (spotkanie wiosenne i jesienne). Powyższe działania propagujące bezpieczną pracę w rolnictwie były przeprowadzane przy udziale KRUS. Ulotki były też rozdawane na targach rolniczych itp.,
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych.

Współpraca z organami celnymi

W 2014 roku przeprowadzono łącznie 44 kontrole na wniosek organów celnych. Dla przykładu należy podać, że w roku 2013 zrealizowano 65 kontroli, natomiast w 2012 r. 106 kontroli na wniosek UC. Jak widać ilość kontroli jest wprost proporcjonalna od liczby zatrzymań wyrobów przez organa służby celnej. Jest to spowodowane między innymi wykonaniem coraz większej ilości specjalistycznych szkoleń wewnętrznych wśród inspektorów celnych.

Podsumowanie i wnioski

Generalnie w OIP Gdańsk Inspektorzy Pracy w omawianym temacie wykonali 63 kontrole (44 – w temacie A, 14 – w temacie B, 5 – w temacie C), podczas których skontrolowali 179 różnych wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono, że większość z nich w różnym względzie nie spełnia wymagań zasadniczych.

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

W ramach dobrowolnych działań importerów wydano 26 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) Bieżące wzmożenie działań informacyjno-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) Wprowadzenie obowiązku realizacji tematu w przypadkach badania wypadków przy pracy: śmiertelnych, zbiorowych i ciężkich, jeśli z okoliczności wypadku wynika związek przyczynowy z wyrobem podlegającym nadzorowi rynku.
- 3) Objęcie realizacją tematu i prowadzenie kontroli tych wyrobów, które stanowiły statystycznie największą liczbę źródeł w zaistniałych wypadkach przy pracy.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców maszyn do obróbki drewna oraz dla odzieży ochronnej

A. Maszyny do obróbki drewna

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 12 kontroli u 12 pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po 1 maja 2004 r.

W wyniku kontroli wydano 11 decyzji, w tym 9 ustnych. Decyzje dotyczyły łącznie 91 pracowników.

W ramach realizacji tematu kontrolą objęto 13 /wyrobów/ maszyn do obróbki drewna u 12 użytkowników wyrobów, wprowadzonych do obrotu po 1 maja 2004r. W przypadku 4 maszyn stwierdzono niespełnianie wymagań zasadniczych. Wobec 3 wyrobów działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych. W przypadku 1 wyrobu dokumentacja została przekazana do innego OIP w celu wszczęcia postępowania.

Środki prawne, wydane w związku z prowadzonymi kontrolami wyrobów, zostały wykonane w całości. W ramach tego tematu wydano: nakazy /ustny i na piśmie/ zawierające 11 decyzji dotyczących kontrolowanych maszyn. Nakazy zostały wykonane.

Podjęte 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 powyższe polegały na:

- Udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń;
- Udzielaniu odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku”;
- Zrealizowano jedno szkolenie w tematyce „nadzoru rynku” dla pracodawców.
- Inspektorzy rozpowszechniali publikacje i materiały wydane i udostępnione przez PIP: rozdawano broszury, ulotki czy ankiety.

Podsumowanie

Ogółem Inspektorzy Pracy w tym temacie wykonali 12 kontroli, podczas których skontrolowali 13 wyrobów. W żadnym przypadku inspektorzy pracy stwierdzili

nieprawidłowości dotyczących wad konstrukcyjnych wykonania samego wyrobu, które mogłyby bezpośrednio wpływać na zagrożenie życia..

W związku z powyższym można stwierdzić, że wynik taki jest efektem, iż pracodawcy/użytkownicy zakupili maszyny, urządzenia, sprzęt produkowany przez firmy renomowane (głównie z Polski i innych członków UE), od wielu już lat obecne na polskim rynku i przykładające dużą wagę do wywiązywania się z nakładanych przez przepisy prawa wymagań w tym zakresie.

Wnioski

Należy w dalszym ciągu intensyfikować działania informująco-prewencyjne 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, związkami zawodowymi itp.

B. Odzież ochronna

W ramach realizacji tematu w roku 2014 przeprowadzono 13 kontroli pracodawców użytkujących odzież ochronną. Kontrolą objęto 13 wyrobów, w tym 6 - kategorii I oraz 7 - kategorii II.

W wyniku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili, że 3 kontrolowane wyroby nie spełniają wymagań zasadniczych w zakresie braku oznakowania znakiem CE oraz nietrwałego oznakowania wyrobu. W przypadku 1 wyrobu działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych. W przypadku 2 pozostałych wyrobów przekazano dokumentację innemu Okręgowi PIP w celu wszczęcia postępowania.

Stwierdzone 3 niezgodności w kontrolowanych wyrobach to: brak oznakowania znakiem CE oraz nietrwałe oznakowania m.in. nazwy producenta, nazwy wyrobu, rozmiaru. Oznakowania umieszczono na papierowej etykiecie, która została niedbale przytwierdzona do wyrobu. Producenci tych wyrobów mają siedziby na terenie Polski.

Przyczyna stwierdzonych nieprawidłowości jest prawdopodobnie niedbalstwo producenta. Efektem kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy jest właściwe znakowanie wyrobów. Producent, w ramach działań dobrowolnych został pouczony o konieczności i potrzebie właściwego znakowania wyrobu.

W wyniku systematycznie prowadzonych kontroli oraz działań informacyjnych prowadzonych wśród użytkowników oraz producentów w zakresie spełnienia wymagań zasadniczych przez środki ochrony indywidualnej, dostępne w sprzedaży wyroby w coraz większym zakresie spełniają zasadnicze wymagania.

W czasie prowadzonych kontroli podejmowane były też **działania informacyjno – prewencyjne** adresowane zarówno do producentów wyrobów, użytkowników tych wyrobów oraz służb bezpieczeństwa i higieny pracy, które polegają na udzielaniu porad prawnych i technicznych dotyczących spełniania wymagań zasadniczych przez środki ochrony indywidualnej, wskazywanie publikacji opisujących w/w zagadnienia.

Podsumowanie i wnioski

Prowadzone w 2014r. kontrole w ramach omawianego podtematu wykazały, że 3 wyroby nie spełniały wymagań zasadniczych. Nie mniej należy stwierdzić, że producenci posiadają coraz rzetelniejszą wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać środki ochrony indywidualnej, co przekłada się na dostarczanie użytkownikom środków ochrony zapewniających skuteczną i bezpieczną ochronę przed występującymi zagrożeniami w środowisku pracy.

Pomimo niewielkiej liczby stwierdzonych nieprawidłowości, zagadnienia te wymagają dalszego monitorowania.

32. Realizacja krótkich kontroli w budownictwie

W 2014 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Inspektorzy Pracy przeprowadzili 81 krótkich kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących.

Kontrolą objęto 717 pracujących; 170 na podstawie umów cywilno-prawnych, 49 podmioty samo zatrudniające się. Na ogólną liczbę 717 pracujących, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 472 pracowników, w tym: 30 kobiet, 3 pracowników młodocianych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli Inspektorzy Pracy wydali ogółem 288 decyzji, w tym:

- 37 decyzji w formie pisemnej,
- 251 decyzji ustnych.

Wydano:

- 71 decyzji wstrzymujących,
- 38 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 1 decyzję wstrzymującą działalność,
- 4 decyzje zakazujące wykonywania prac,
- 34 decyzji skierowania pracowników do innych prac.

Ponadto Inspektorzy Pracy skierowali do pracodawców 11 wystąpień zawierających 17 wniosków. Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika nałożono 78 mandatów kredytowanych na kwotę 89.300 zł oraz zastosowano 3 środki wychowawcze w formie pouczenia /2/ lub ostrzeżenia /1/.

O wynikach kontroli poinformowano: PINB /1/, ZUS /1/.

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

Na ogólną liczbę 81 przeprowadzonych kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących wszystkie kontrole zakończono wydaniem decyzji w trybie natychmiastowej wykonalności. Należy zwrócić uwagę, że z wydanych 288 decyzji wykonano 277, co stanowi 96% ogółem wydanych decyzji podczas prowadzonych krótkich kontroli. Potwierdza to skuteczność oddziaływania tej formy kontroli na natychmiastowe eliminowanie zagrożeń, a także poprawiło warunki i bezpieczeństwo pracy dla ponad 1000 pracujących.

Podczas prowadzonych krótkich kontroli Inspektorzy Pracy udzielili 365 porad technicznych, 134 porady prawne, w tym 43 porady w zakresie legalności zatrudnienia. Udzielone podczas kontroli, porady prawne i techniczne podwyższają wiedzę pracodawców w zakresie prawa pracy i stanowią prewencję w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy w prowadzonej działalności gospodarczej.

Podobnie jak w ubiegłych latach dominowały **zagrożenia**:

- **upadkiem z wysokości** przy wykonywaniu prac budowlanych z użyciem rusztowań /48 kontroli wykazało nieprawidłowości w tym zakresie – stanowi to około 60% wszystkich przeprowadzonych kontroli/.
Kontrole wykazały:
 - nieprawidłowe posadowienie i zakotwienie rusztowania,
 - brak poręczy ochronnych, desek krawężnikowych,
 - niepełne pomosty robocze lub ich brak,
 - brak bezpiecznych ciągów komunikacyjnych, często wejście na pomost rusztowania odbywa się po jego konstrukcji,
 - niewłaściwe kotwienie rusztowań,
- **upadkiem z wysokości** przy wykonywaniu prac na dachach i stropach budynków /39 kontroli wykazało nieprawidłowości w tym zakresie - co stanowi 48% wszystkich prowadzonych kontroli/. Powodem był brak środków ochrony zbiorowej w formie np. rusztowania ochronnego lub balustrad ochronnych przy pracach wykonywanych na dachach i stropach budynków. Brak lub nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej /szelki bezpieczeństwa/. Brak zabezpieczenia lub niewłaściwe zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych /odkryte otwory technologiczne, niezabezpieczone balustradami skrajnie balkonów i stropów w obrębie budowanych klatek schodowych/,
- **zasypaniem** pracownika przy wykonywaniu prac w niezabezpieczonych wykopach ziemnych oraz poprzez składowanie urobku ziemnego bezpośrednio na krawędzi wykopu. /11 kontroli wykazało nieprawidłowości w tym zakresie - co stanowi 14% wszystkich prowadzonych kontroli/,
- **porażeniem prądem elektrycznym** wskutek niezabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi elektrycznych przewodów zasilających maszyny budowlane i elektronarzędzia na terenie budowy /48 kontroli wykazało nieprawidłowości w tym zakresie - co stanowi 59% wszystkich prowadzonych kontroli/,
- **upadkiem lub potknięciem** wskutek niezapewnienia bezpiecznego dojścia do stanowisk pracy na terenie budowy, /13 kontroli wykazało nieprawidłowości w tym zakresie - co stanowi 16% wszystkich prowadzonych kontroli/.

W okresie od lipca do grudnia 2014r a terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Inspektorzy Pracy przeprowadzili 19 **kontroli sprawdzających**, które potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.

Kontrolą objęto 440 pracujących, w tym 408 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Podczas prowadzonych kontroli sprawdzających Inspektorzy Pracy nie stwierdzili nieprawidłowości, które stanowiłyby podstawę do wydania środków prawnych przewidzianych w Ustawie o PIP.

Świadczy to o efektywności prowadzonych krótkich kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących.

Działania podejmowane przez Inspektorów Pracy wyeliminowały zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących i w efekcie doprowadziły do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy przez pracodawców i kierujących pracami na terenie budów.

Wnioski

Krótkie kontrole w budownictwie, co wynika z analizy dokumentacji pokontrolnej, prowadzone są najczęściej na terenach budów, gdzie pracuje od kilku do kilkunastu pracowników /tzw. małe budowy/. Kontrole Inspektorów Pracy powodują 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, zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości poprzez założenie poręczy ochronnych, które często znajdują się na terenach budowy.

Tak prowadzone kontrole na budowach prowadzą do usunięcia zagrożeń bardzo często bez jakichkolwiek nakładów finansowych pracodawcy, mobilizują pracodawców do prowadzenia prac budowlanych w sposób bezpieczny. Nakładane kary w formie mandatów kredytowanych uświadamiają pracodawcom, że wydane pieniądze lepiej zainwestować w poprawę warunków pracy, tym bardziej, że prowadzone są kontrole sprawdzające.

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

33. Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny 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 niebędących pracodawcami, realizujących budowę sekcji, bloków kadłuba, nadbudówek, jak również całych kadłubów na różnych nabrzeżach portowych i placach montażowych.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 63 kontrole, którymi objęto 55 przedsiębiorców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 5806 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 2762 pracowników.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

- w zakresie ogólnych zasad bhp – brak aktualnych badań lekarskich pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (24 przypadki), szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp (28 przypadków) i szkolenia okresowego (11 przypadków), a także dostarczania pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej (17 nieprawidłowości) i doboru środków (7), oraz nieużywanie tych środków przez pracowników (19 przypadków nieprawidłowości),
- w zakresie wymagań ogólnych dotyczących produkcji i remontów statków – nieprawidłowości dotyczące nieprzestrzegania przepisów bhp i ergonomii przy organizacji stanowisk pracy (29) oraz nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy na lądzie i budowanych konstrukcjach (15),

- w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych – nieprawidłowości dotyczące ogólnej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych (13 przypadków), brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy powyżej 1 m nad poziomem otoczenia (5) oraz w zbiornikach (3),
- w zakresie dotyczącym maszyn i urządzeń – nieprawidłowe urządzenia sterownicze, w tym do awaryjnego zatrzymania maszyny (17), brak urządzeń ochronnych maszyn do obróbki skrawaniem metali (8), nieutrzymanie maszyn do obróbki metali w stanie ogólnej sprawności technicznej (5), niewłaściwe urządzenia ochronne narzędzi ręcznych z napędem mechanicznym (7), nieutrzymanie rusztowań w sprawności technicznej (11) oraz niewłaściwy stan urządzeń ochronnych rusztowań (6),
- w zakresie transportu wewnętrznego – nieprawidłowe oznakowanie dróg transportowych w pomieszczeniach pracy w budynkach i na statkach (3) oraz nieprawidłowości dotyczące dróg, przejść komunikacyjnych (8),
- w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych – nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na jednostkach pływających (18) oraz nieprawidłowe zabezpieczenie urządzeń elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych i uszkodzeniami mechanicznymi (16),
- w zakresie składowania materiałów – sposób składowania materiałów zagrażający bezpieczeństwu pracowników (9 przypadków),
- w zakresie pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych – ogólny brak ładu i porządku (4 przypadki) niewłaściwy stan tych pomieszczeń (u 2 przedsiębiorców), a niespełnienie wymagań w zakresie rodzaju i wielkości pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (u 1 pracodawcy).

W związku z analizą wypadków przy pracy stwierdzono ogólną tendencję spadkową w aspekcie ilości i ciężkości wypadków. Odnotowano ciężkie wypadki przy pracy, które wydarzyły się u pracodawców prowadzących działalność na terenie byłej Stoczni Gdynia S.A. oraz dwa wypadki śmiertelne u ich podwykonawców (w tym 1 wypadek w Gdańsku na terenach adaptowanych po Stoczni Gdańskiej S.A.). Powyższym wypadkom uległy osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy.

Omówienie i wnioski

W roku 2014 r. produkcja i remonty statków na Wybrzeżu Gdańskim stały pod znakiem dalszego wychodzenia z recesji związanej z małym zainteresowaniem armatorów budową nowych jednostek, niską ilością zamówień na kompletne statki, kadłuby i sekcje okrętowe. Jednocześnie wzrosło zainteresowanie armatorów, w tym podmiotów eksploatujących morskie wieże wiertnicze, remontami jednostek, stąd sytuacja stoczni remontowych zaczęła się poprawiać.

Wysoki stopień zagrożeń oraz fakt braku znaczącej poprawy w zakresie występujących przy produkcji i remontach statków naruszeń przepisów prawa pracy, wskazuje na potrzebę dalszego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu, w tym w formie planowej realizacji tematu kontrolnego.

Spadek udziału pracowników w stosunku do ilości ogólnie zatrudnionych w skontrolowanych zakładach produkcji okrętowej może być związany z wahaniami koniunktury i dużą rotacją pracowników na wewnętrznym rynku pracy, oraz zatrudnieniem na terenach krajów członkowskich Unii Europejskiej (głównie Norwegia, Francja, Holandia).

Wraz ze wzrostem tempa produkcji spodziewać się można wzrostu zagrożeń w przyszłym roku, co potwierdza potrzebę dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy

budowie i remontach statków. Może to dotyczyć także budowy i remontów innych konstrukcji stalowych, montowanych przy wykorzystaniu urządzeń i obiektów dotychczas stosowanych tylko do produkcji statków (hal, placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni. W trakcie kontroli stanu bhp przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających szczególną uwagę należy zwrócić kierownictwu zakładów pracy na ogólną organizację pracy dotyczącą przygotowania stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych oraz kontroli stanu maszyn i urządzeń. Powyższe dotyczy szczególnie pracodawców działających na terenie byłej stoczni, gdzie w 2014 roku odnotowano wypadki przy pracy o znacznym stopniu ciężkości.

34. Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających

W okresie od 03 marca 2014r. do 30 listopada 2014r. inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali kontroli warunków pracy na jednostkach pływających.

Kontrolą objęto 33 jednostki pływające wchodzące w skład taboru pływającego przedsiębiorstw armatorskich, których siedziby znajdują się w miejscowościach portowych województwa pomorskiego.

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

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości na skontrolowanych jednostkach należą:

- prowadzenie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych w sposób zagrażający bezpieczeństwu obsługi,
- niewłaściwy stan dróg i przejść komunikacyjnych,
- błędy dotyczące stosowania substancji i preparatów chemicznych zakwalifikowanych do niebezpiecznych – niewłaściwy sposób magazynowania materiałów niebezpiecznych w zakresie braku oznakowania i nieprawidłowości w doborze miejsca magazynowania – dotyczy farb i rozpuszczalników organicznych,
- niewłaściwe dojścia do stanowisk pracy.
- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne w szczególności osłony ruchomych części maszyn oraz gorących instalacji,
- niewłaściwe mocowanie elementów ruchomych w pomieszczeniach pracy, zagrażające bezpieczeństwu załogi w czasie przechylów jednostek,
- niespełnienie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy – dotyczy w szczególności obrabiarek do metalu i innych części ruchomych.

Wypadki przy pracy

Analizą objęto okres od 2012 do 2014 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, jak też przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Charakterystycznym i najpoważniejszym w skutkach wypadkiem przy pracy, w analizowanym okresie, był wypadek pracownika, który doznał zatrucia organizmu tlenkiem węgla w czasie pobytu w siłowni jednego z pontonów.

Na pontonie tym w okresie od godz. 15:00 dnia 16.03.2014r. do godz. ok. 06:30 dnia 17.03.2014r. armator nie zapewnił obecności osoby pełniącej obowiązki wachtowego sprawującego dozór jednostki i pracujących urządzeń - posiadającej kwalifikacje co najmniej starszego marynarza. W okresie tym na pontonie oraz w ustawionej na pokładzie nadbudówce dyżur porządkowy pełnił pracownik nie posiadający kwalifikacji odpowiednich do pełnienia jakichkolwiek funkcji na jednostkach pływających.

Stwierdzone nieprawidłowości w stanie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na kontrolowanych jednostkach pływających 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. Celowym również będzie rozszerzenie kontroli o zagadnienia dotyczące czasu pracy i odpoczynku po pracy złóg jednostek pływających.
- 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.
Dotychczas ze strony Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej podejmowano szereg inicjatyw w postaci artykułów, referatów, pism itp., które zapoczątkować miały zmiany w unormowaniach prawnych.

35. Odbiory statków

W roku 2014 dokonano 17 kontroli u 17 armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 28 śródlądowych jednostkach pływających. Kontroli podlegało:

- 2 statki pasażerskie,
- 2 łodołamacze-holowniki,
- 9 pomostów pływających,
- 13 łodzi motorowych,
- 2 pontony robocze.

Wydano 28 pozytywnych orzeczeń o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku stwierdzenia innych naruszeń i zasad bhp wydano 3 decyzje nakazowe – ustne, których wykonanie poprawiło warunki pracy na jednostkach pływających dla 10 pracowników. Wydano 1 wniosek w wystąpieniu dotyczący 5 pracowników.

Ponadto, w związku z wnioskiem jednego z armatorów w roku 2014, „o dokonanie kontroli oraz wydanie orzeczenia w związku z oceną bezpieczeństwa użytkowania pomostu pływającego” Inspektor pracy zapoznał się z załączonymi do wniosku dokumentami i stwierdził, że nowo zbudowany pomost pływający zarejestrowany jest w Urzędzie Żeglugi Śródlądowej w Gdańsku jako obiekt pływający o przeznaczeniu turystyczno-rekreacyjnym. Zakotwiczony jest on na stałe w południowej części bezodpływowego jeziora W. i połączony z lądem za pomocą kładki.

W związku z powyższymi ustaleniami Inspektor pracy, będąc w zgodzie z postanowieniami art. 34k ust. 1 pkt 4 lit a) ustawy z dnia 21 grudnia 2000r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2013r. poz. 1458) w związku z art. 33 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012r. poz. 404 ze zm.), nie podjął czynności w celu wydania orzeczenia o dopuszczeniu statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. O powyższym zawiadomiono na piśmie wnioskodawcę oraz Dyrektora Urzędu Żeglugi Śródlądowej w Gdańsku.

Kontrole statków morskich

W roku 2014, w związku z oceną spełniania przez statki morskie wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi przeprowadzono 1 kontrolę holownika zakupionego z Estonii przez polskiego armatora.

W czasie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości, które mogłyby stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Wydano łącznie 3 decyzje ustne, które zostały wykonane w czasie kontroli.

Wnioski

1. W 2011r. ratyfikowana została „Konwencja o pracy na morzu” z 2006r., której postanowienia do chwili obecnej nie znalazły odzwierciedlenia w polskim morskim prawie pracy.
2. 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.

36. Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich

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

Najczęściej stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy – 4,
- pomieszczeń higienicznosanitarnych – 2,
- stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych – 4,
- maszyn i urządzeń – 1,
- urządzeń i instalacji energetycznych – 2,
- transportu – 1,
- magazynowania i składowania – 1,
- czynników szkodliwych i uciążliwych, środków ochrony indywidualnej – 4,
- przygotowania do pracy – 1.

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- decyzji ogółem 16, w tym 13 decyzji ustnych,
- wystąpień: 3, zawierających 5 wniosków,
- zastosowanych środków wychowawczych: 2,
- liczba udzielonych porad prawnych: 23, w tym 7 porad dotyczących legalności zatrudnienia,
- liczba udzielonych porad technicznych: 36.

Podsumowanie

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy 152 pracowników.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że w 2014r. w portach morskich Gdańska i Gdyni nie odnotowano śmiertelnego, ciężkiego i zbiorowego wypadku przy pracy.

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

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

- doprowadzenia do właściwego stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy oraz utrzymania ładu i porządku,
- wyeliminowania nieprawidłowości przy organizacji stanowisk pracy, przy stosowaniu substancji i mieszanin chemicznych oraz zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych,
- posiadania aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, obowiązku używania przez pracowników środków ochrony indywidualnej.

VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

1. Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniach

W ramach realizacji tematu dotyczącego egzekwowania praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – pozostałe kontrole – w zakładach różnych branż przeprowadzono 274 kontrole, u 273 przedsiębiorców.

W 273 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 13 812 osób, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 11 216 pracowników, w tym 4 888 kobiet, 70 młodocianych, 1 816 niepełnosprawnych.

W wyniku 14 kontroli przeprowadzonych u pracodawców sektora publicznego stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy dla 40 pracowników na łączną kwotę 4 778,25zł.

Pozostali skontrolowani pracodawcy reprezentowali sektor prywatny. W wyniku przeprowadzonych kontroli podmiotów należących do sektora prywatnego stwierdzono niewypłacenie 127 pracownikom wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 179 120,32zł.

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

Do najczęściej występujących nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli możemy zaliczyć niewypłacenie:

- wynagrodzenia lub dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- ekwiwalentu za urlop,
- ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży,
- wynagrodzeń za pracę lub wypłacenie nie w terminie,
- dodatku za pracę w niedziele i święta,
- ekwiwalentu za używanie własnej odzieży,
- wynagrodzenia za urlop,
- odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- należności z tytułu podróży służbowej,
- ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 14 nakazów zawierających 42 decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec 167 pracowników na łączną kwotę 183.898,57zł.

Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 117 wystąpień, w których zawarto 216 wniosków dotyczących 3 843 pracowników oraz 19 poleceń dotyczących 117 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli łącznie 51 mandatów.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali 5 wniosków o ukaranie do sądów oraz zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 20 środków oddziaływania wychowawczego.

W czasie trwania czynności kontrolnych w okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy podjęli współpracę ze związkami zawodowymi, co dotyczyło 15 przeprowadzonych kontroli. W przypadku 3 kontroli podjęto współpracę ze społecznymi inspektorami pracy.

Ponadto w ramach promocji prawa pracy w zakresie obowiązujących przepisów dotyczących w szczególności świadczeń ze stosunku pracy oraz czasu pracy w trakcie kontroli pracodawcom, pracownikom służb kadrowo – finansowych oraz czasami pracownikom udzielono 1319 porad prawnych.

Ponadto inspektorzy pracy w czasie trwania czynności kontrolnych w ramach promocji prawa przekazują pracodawcom oraz pracownikom kadr i płac broszury oraz informacje w zakresie możliwości korzystania z informatorów w zakresie prawa pracy, wydawanych przez Państwową Inspekcję Pracy i dostępnych na stronie internetowej: www.pip.gov.pl

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji omawianego tematu stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 1.328.867,11zł dla 4801 pracowników. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano dotąd kwotę 1.253.568,14 zł dla 4575 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.

Biorąc po uwagę powyższe należy zaznaczyć, że podobnie jak w latach ubiegłych wskazana kwota wypłaconych świadczeń należnych ze stosunku pracy nie odzwierciedla pełnej wysokości wyegzekwowanych na rzecz pracowników świadczeń. W głównej mierze wynika to z faktu, że pracodawcy udzielając odpowiedzi na wystąpienia nie wskazują kwoty wypłaconych świadczeń a informują jedynie o wypłacie zobowiązań. Ponadto bardzo często informacja o wypłaconych kwotach uzyskiwana jest przez inspektorów pracy podczas przeprowadzania rekontroli.

Niemożliwe jest sprawdzenie realizacji wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy w przypadku zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub utraty statusu pracodawcy.

W związku z brakiem informacji o sposobie realizacji decyzji nakazowych inspektorzy pracy monitorują wydane decyzje. Skutkiem powyższego są rekontrole. W wyniku podjętych przez inspektorów pracy działań dotyczących decyzji płatniczych w okresie od 01.01.2014r. do 31.12.2014r. skierowano do pracodawcy 1 upomnienie, które dotyczyło 2 decyzji płatniczych. W związku nieskutecznością upomnienia wszczęte zostało postępowanie egzekucyjne.

Efekty uzyskane w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych

Skuteczność działań inspektorów pracy w związku z przeprowadzaniem czynności kontrolnych wpłynęła na wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy bez konieczności wydawania w tym zakresie wniosków i poleceń. Na skutek powyższego inspektorzy pracy wyegzekwowali dla 674 pracowników kwotę 344 609zł, na którą złożyły się np. następujące świadczenia:

- wynagrodzenie za pracę dla 554 pracowników na łączną kwotę 307 704zł;
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dla 18 pracowników na łączną kwotę 10 803zł;
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy dla 22 pracowników na łączną kwotę 2 910zł;
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy dla 11 pracowników na łączną kwotę 3 104zł.

Podsumowanie

Jednym z podstawowych wskaźników doboru zakładów do kontroli dotyczących egzekwowania praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – pozostałe kontrole w zakładach różnych branż było zróżnicowanie pracodawców prowadzących działalność na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Dokonując wyboru zakładu do kontroli inspektorzy pracy zgodnie z wytycznymi do realizacji kontroli tematycznych brali pod uwagę przede wszystkim branżę, wielkość zatrudnienia czy formę własności celem zobrazowania realnej skali nieprawidłowości.

Zaznaczyć należy, że część kontroli tematycznych w zakresie wynagrodzeń inicjowana była skargami pracowników. W głównej mierze skargi dotyczyły naruszeń przepisów o czasie pracy, a w niektórych również legalności zatrudnienia. Zasadność wniesionej skargi skutkowałą dodatkowo stwierdzeniem nieprawidłowości w zakresie wynagrodzeń.

Analogicznie jak w latach poprzednich należy wskazać, że kwoty wykazane w sprawozdaniu w pełni nie odzwierciedlają faktycznych wysokości świadczeń wyegzekwowanych przez inspektorów pracy w związku z podjętymi kontrolami. Powyższe wynika m.in. z dokonywania przez pracodawców wypłaty na raty. W takich przypadkach, gdy na pełne miesięczne wynagrodzenie pracowników składają się różne składniki np. wynagrodzenie za czas choroby czy za godziny nadliczbowe a wynagrodzenie zostało już częściowo wypłacone inspektorzy pracy nie są w stanie precyzyjnie ustalić wysokości poszczególnych świadczeń. W takiej sytuacji kodem dotyczącym niewypłacenia wynagrodzeń obejmowali również inne świadczenia przysługujące ze stosunku pracy.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w ramach tematu zgodnie z zestawieniem na branże według sekcji PKD wykazuje, że najczęściej kontrolowaną grupą byli pracodawcy zajmujący się handlem detalicznym, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi, gdzie przeprowadzono 76 kontroli. Następną grupą pracodawców gdzie przeprowadzono 22 kontrole był handel hurtowy z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi. W dalszej kolejności należy uwzględnić podmioty zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi, naprawą pojazdów samochodowych gdzie przeprowadzono 14 kontroli. Po 12 kontroli zostało przeprowadzonych u przedsiębiorców zajmujących się działalnością usługową związaną z wyżywieniem oraz produkcją artykułów spożywczych. Na kolejnym miejscu, gdzie przeprowadzono po 10 kontroli znalazły się podmioty prowadzące działalność w zakresie produkcji metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń oraz produkcji wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli, produkcja wyrobów ze słomy i materiałów użytkowanych do wyplatania. Po 9 kontroli zostało przeprowadzonych w podmiotach zajmujących się opieką zdrowotną oraz pozostałą indywidualną działalnością zdrowotną. W podmiotach zajmujących się edukacją przeprowadzono 8 kontroli. Natomiast po 7 kontroli przeprowadzono u przedsiębiorców, którzy zajmują się produkcją odzieży oraz transportem lądowym oraz transportem rurociągowym. Na dalszym miejscu uplasowały się podmioty zajmujące się zakwaterowaniem, gdzie przeprowadzono 6 kontroli. Po 5 kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili u przedsiębiorców zajmujących się uprawami rolnymi, chowem i hodowlą zwierząt, łowiectwem, wyłączając działalność usługową; produkcją wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych; robotami budowlanymi związanymi ze wznoszeniem budynków; działalnością detektywistyczną i ochroniarską. Kolejną grupą kontrolowaną, w której przeprowadzono po 4 kontrole są leśnictwo i pozyskiwanie drewna; produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana; pozostała produkcja wyrobów; naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń. U podmiotów zajmujących się

produkcją chemikaliów i wyrobów chemicznych; produkcją mebli; produkcją pozostałego sprzętu transportowego przeprowadzono po 3 kontrole. Podmioty należące do pozostałych branż wg zestawienia PKD były kontrolowane zdecydowanie rzadziej.

Powyższy opis wskazuje, że inspektorzy pracy dokonali w sposób właściwy doboru zakładów do kontroli w temacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, gdyż przynależność do branż była bardzo różnorodna.

Skali naruszeń nie obrazuje liczba przeprowadzonych kontroli w poszczególnych branżach. Biorąc pod uwagę ogólną kwotę niewypłaconych świadczeń ze stosunku pracy ujętych w wydanych decyzjach płatniczych, w kolejności od najwyższej kwoty niewypłaconych świadczeń, najwięcej nieprawidłowości stwierdzono u pracodawców zajmujących się produkcją artykułów spożywczych, gdzie na przeprowadzonych 12 kontroli inspektorzy pracy wydali decyzje płatnicze na łączną kwotę 92 161,09zł. Na drugim miejscu znajdują się pracodawcy zajmujący się magazynowaniem i działalnością usługową wspomagającą transport, gdzie na przeprowadzoną 1 kontrolę stwierdzono niewypłacenie świadczeń należnych ze stosunku pracy na kwotę 48 000zł. Na trzecim miejscu są podmioty zajmujące się produkcją urządzeń elektrycznych, gdzie na 1 przeprowadzoną kontrolę stwierdzono niewypłacenie świadczeń ze stosunku na kwotę 21 118,15zł. W dalszej kolejności plasują się pracodawcy, którzy prowadzą działalność związaną z administracyjną obsługą biura i pozostałą działalnością wspomagającą prowadzenie działalności gospodarczej, gdzie na przeprowadzone 2 kontrole stwierdzono niewypłacenie świadczeń w wysokości 9 231,67zł.

Największą liczbę kontroli tj. 139 przeprowadzono w podmiotach zatrudniających w przedziale do 9 zatrudnionych. Na drugim miejscu należy wskazać pracodawców zatrudniających do 10 do 49 zatrudnionych gdzie przeprowadzono 90 kontroli. 35 kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających w przedziale od 50 do 249 zatrudnionych. Liczba kontroli przeprowadzonych w podmiotach zatrudniających 250 i więcej wyniosła 10. 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 stanowiło sektor prywatny. Pozostałe skontrolowane podmioty reprezentowały sektor publiczny.

Wartość niewypłaconych świadczeń należnych ze stosunku pracy w poszczególnych podmiotach kształtowała się następująco. Wobec podmiotów stanowiących własność zagraniczną wydano tylko 1 decyzję płatniczą na łączną kwotę 92 191,09zł. W stosunku do podmiotów stanowiących własność prywatną wydano 33 decyzje na wypłatę świadczeń w wysokości łącznej 86 959,23zł. Natomiast 8 decyzji dotyczących wypłaty świadczeń ze stosunku pracy na kwotę 4 778,25zł. wydano wobec podmiotów stanowiących własność komunalną.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Głównymi przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- nieznanomość przepisów,
- brak środków finansowych,
- niewłaściwa metoda obliczania,
- pomyłki w obliczeniu.

Zaznaczyć należy, że w roku sprawozdawczym, inaczej jak w latach ubiegłych główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest nieznanomość przepisów lub nieprawidłowa interpretacja przepisów o czasie pracy, co skutkuje brakiem wypłat lub zaniżeniem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W takich przypadkach pracodawcy, a częściej

służby kadrowo – finansowe bardzo często korzystają z porad prawnych udzielanych zarówno w czasie kontroli przez inspektorów pracy jak i pracowników na co dzień zajmujących się poradnictwem. Osoby zainteresowane bardzo chętnie korzystają także z różnego rodzaju publikacji wydawanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Przeprowadzone kontrole w dalszym ciągu stwierdzają przypadki, że początkowo opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń przekształcają się z czasem w niewypłacanie wynagrodzeń. Co często skutkuje zaległościami w wypłacie sięgającymi kilku miesięcy.

Niektórzy pracodawcy w miarę posiadanych możliwości finansowych, a czasami również przez obawę przed konsekwencjami kontroli związanym z niewypłaceniem świadczeń mobilizują się i dokonują wypłat jeszcze w czasie trwania kontroli.

W dalszym ciągu istnieje przyzwolenie pracowników na nieterminową wypłatę należności wynikających ze stosunku pracy jak również tolerowanie wypłaty na raty. Wynika to przede wszystkim z trudnej sytuacji na rynku pracy i obawą przed utratą pracy.

W czasie czynności kontrolnych inspektorzy pracy pozyskują również informację od pracodawców dotyczącą przyczyn niewypłacania przez nich należnych świadczeń.

W głównej mierze są to trudności natury finansowej i ekonomicznej tj.:

- długie oczekiwanie na rozpatrzenie przez banki wniosków złożonych o kredyt;
- trudności przy współpracy ze związkami zawodowymi w zakresie zmian regulaminów wynagradzania czy układów zbiorowych pracy;
- opóźnienia kontrahentów w płatnościach za zrealizowane zamówienia, a czasem również brak zapłaty;
- wysokie koszty pracy.

Zaznaczyć należy, że częściej z problemami natury finansowej, co przekłada się również na nieterminową wypłatę świadczeń ze stosunku pracy borykają się mali przedsiębiorcy, którzy nie są konkurencyjni do podmiotów dużych dysponujących wysokim kapitałem. Problemy finansowe dla małego przedsiębiorcy oznaczają bardzo często zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej. Natomiast duże podmioty w przypadku trudności finansowych mogą skorzystać z rezerw wcześniej wypracowanego zysku lub pozyskać środki finansowe ze sprzedaży majątku trwałego.

W dalszym ciągu nieograniczony import towarów, znacznie tańszych niż wyroby naszych przedsiębiorców jest czynnikiem mającym wpływ na spadek sprzedaży cen w niektórych branżach a co za tym idzie mniejszy zysk dla przedsiębiorców.

Ponadto brak środków na wypłatę należności ze stosunku pracy nie jest jedyną bolączką przedsiębiorców. Najczęściej borykają się oni z innymi problemami natury finansowej, takimi jak zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne, podatki opłaty za media, niezapłacone kredyty jak też inne zaległości. Niezapłacenie wymienionych zobowiązań poza wynagrodzeniami automatycznie generuje dodatkowe koszty dla przedsiębiorców w postaci odsetek. Natomiast pracownicy, którzy otrzymają wynagrodzenie nawet po terminie raczej nie korzystają z przysługującego im prawa dochodzenia odsetek, tym bardziej, że wymaga to postępowania sądowego. W takich sytuacjach przedsiębiorcy chcąc uniknąć powiększenia swoich zobowiązań poprzez naliczenie odsetek, wypłatę wynagrodzeń odkładają na późniejszy okres.

Pracodawcy posiadający problemy w wypłacie wynagrodzeń i obawą przed stratą pracowników poprzez rozwiązanie przez nich stosunków pracy ustalają kolejność w wypłacie świadczeń. Często nie posiadając wystarczającej ilości środków na wypłatę dla wszystkich pracowników, w pierwszej kolejności dokonują wypłaty dla pracowników na stanowiskach kierowniczych – kluczowych dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Natomiast

zobowiązania pozostałych pracowników zaspokajane są później w miarę posiadanych środków.

Wnioski

Dokonując oceny stanu przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy należy uznać, że względu na stwierdzenie nieprawidłowości w powyższym zakresie istnieje w dalszym ciągu konieczność przeprowadzania kontroli tematycznych.

Tak jak w latach poprzednich, przedsiębiorcy oraz osoby odpowiedzialne za prawidłowe naliczenie wynagrodzeń mają problemy z interpretacją przepisów o czasie pracy. Jego nieprawidłowe rozliczenie ma również wpływ na wysokość naliczonego wynagrodzenia, która często jest nieprawidłowa. Zaznaczyć należy, że dotyczy to zarówno przedsiębiorców, którzy borykają się z problemami finansowymi, jak też tych, których sytuacja finansowa jest stabilna.

Zaznaczyć należy, że na dane wynikające ze sprawozdania wpływ ma również fakt, iż do kontroli w ramach omawianego tematu nie zalicza się kontroli skargowych w zakresie wynagrodzeń.

Należałoby również dążyć do zmian legislacyjnych. W dalszym ciągu brak jest określonego wprost, w sposób jasny i precyzyjny terminu wypłaty niektórych świadczeń np. ekwiwalentu za urlop czy odpraw pieniężnych należnych z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników. Powyższe czasami wpływa na niewypłacenie świadczeń z powodu nieznaności przepisów. Ponadto należałoby zdefiniować pojęcie „stałego miejsca pracy” w celu prawidłowego rozliczania podróży służbowych i tym samym naliczania i wypłacania świadczeń należnych z tytułu jej odbycia.

Ponadto przedsiębiorcy wskazują, aby ograniczyć możliwość przystępowania do przetargów przez podmioty, które posiadają zaległości w wypłacie zobowiązań na rzecz pracowników. Wskazują również na podanie do wiadomości publicznej nazw firm oraz nazwisk pracodawców, którzy nie wypłacają świadczeń ze stosunku pracy. Przedsiębiorcy informują również o sytuacjach celowego zaniżania kosztów pracy w ofertach przetargowych i w tym zakresie również należało podjąć działania celem zakazania takich praktyk.

Warto również podnieść wniosek dotyczący zmiany zasad nakładania kar grzywn w postępowaniu mandatowym tj. uzależniając ich wysokość od sytuacji materialnej obwinionego lub od wartości niewypłaconych świadczeń pracowniczych. Bardzo często nawet minimalna grzywna w postępowaniu mandatowym nałożona na małego przedsiębiorcę jest niewspółmierna do maksymalnej grzywny nałożonej na dużego przedsiębiorcę. Zaryzykować należy stwierdzenie, że dużym przedsiębiorcom czasami „opłaca się” nie wypłacić w terminie świadczeń należnych pracownikom i wydać przeznaczone na to środki finansowe na inne zobowiązania, których nieopłacenie w terminie spowoduje naliczenie odsetek w wysokości znacznie wyższej niż grzywna nałożona w postępowaniu mandatowym przez inspektora pracy.

Ponadto należałoby wprowadzić skuteczne środki prawne umożliwiające inspektorom pracy eliminowanie praktyk wypłacania pracownikom wynagrodzenia w innej wysokości, niż wynika to z dokumentów przedstawionych przez pracodawców do kontroli. W tym celu należałoby podjąć ściślejszą współpracę z innymi organami kontrolnymi tj. z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i urzędami skarbowymi. Dodatkowym problemem w tej kwestii jest brak współpracy z pracownikami, którzy z obawy przed utratą pracy akceptują taki stan rzeczy i godzą się warunki zaproponowane przez pracodawców.

Zauważyć należy, że w dalszym ciągu przedsiębiorcy zaprzestają prowadzenia działalności, często bez uregulowania prawnie takiego stanu. W sytuacji gdy posiadają oni zobowiązania pracownicze ich wyegzekwowanie przez inspektorów pracy jest niemożliwe. Dla pracownika najczęściej oznacza to dochodzenie swoich roszczeń na drodze postępowania sądowego. Jednakże uzyskanie przez pracownika wyroku zasądzającego na jego rzecz świadczenia przysługujące ze stosunku pracy niekoniecznie jest równoznaczne z ich wypłatą przez zobowiązanego przedsiębiorcę.

W dalszym ciągu w związku z negatywną oceną przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy aktualny pozostaje wniosek o podejmowanie kontroli w w/w zakresie. Należałoby również zwiększyć ilość rekontroli. Szczególną uwagę zwrócić należy przede wszystkim na kwestie związane z przestrzeganiem przepisów o czasie pracy i ich prawidłową interpretacją. Brak wiedzy na ten temat bardzo często było przyczyną nieprawidłowo rozliczonego czasu pracy, co przekładało się na niewypłacenie lub znaczne zaniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto w dalszym ciągu prowadzona ewidencja czasu pracy nie zawsze jest rzetelna, co wpływa na nieprawidłowości w zakresie wynagrodzeń.

W związku ze społecznym wymiarem stwierdzonych nieprawidłowości niezwykle istotne, obok działalności kontrolnej, wydaje się prowadzenie działań prewencyjno – promocyjnych. W tym celu w dalszym ciągu należałoby rozpowszechniać poradniki wydawane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Ponadto wskazane byłoby przeprowadzanie cyklicznych szkoleń dla służb kadrowo – finansowych, których pracownicy najczęściej ponoszą winę są za nieprawidłowe naliczenia świadczeń pracowniczych.

W 2014 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 8,8 mln zł (uregulowane nakazami płatniczymi, wystąpieniami i poleceniami).

Według naszych danych, na dzień 12.02.2015r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- 243 decyzje płatnicze, wypłacając kwotę 3,14 mln zł dla ponad 2 tys. pracowników,
- wnioski z wystąpień i polecenia, wypłacając pracownikom kwotę 2,6 mln zł.

Natomiast w 2013 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 17,6 mln zł. Uchybienia te uregulowali nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia do pracodawców.

2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

A. Kontrola przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców

W roku 2014 w ramach realizacji tematu, dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 33 kontrole w przedsiębiorstwach. Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach pracy, to 1.296 osoby, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych – 76 wykonawców,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy – 1.208 pracowników, w tym 161 kobiet, 5 pracowników młodocianych, 1 cudzoziemiec oraz 31 pracowników niepełnosprawnych.

W kontrolowanych zakładach nie stwierdzono przypadków wykonywania pracy przez podmioty samozatrudniające.

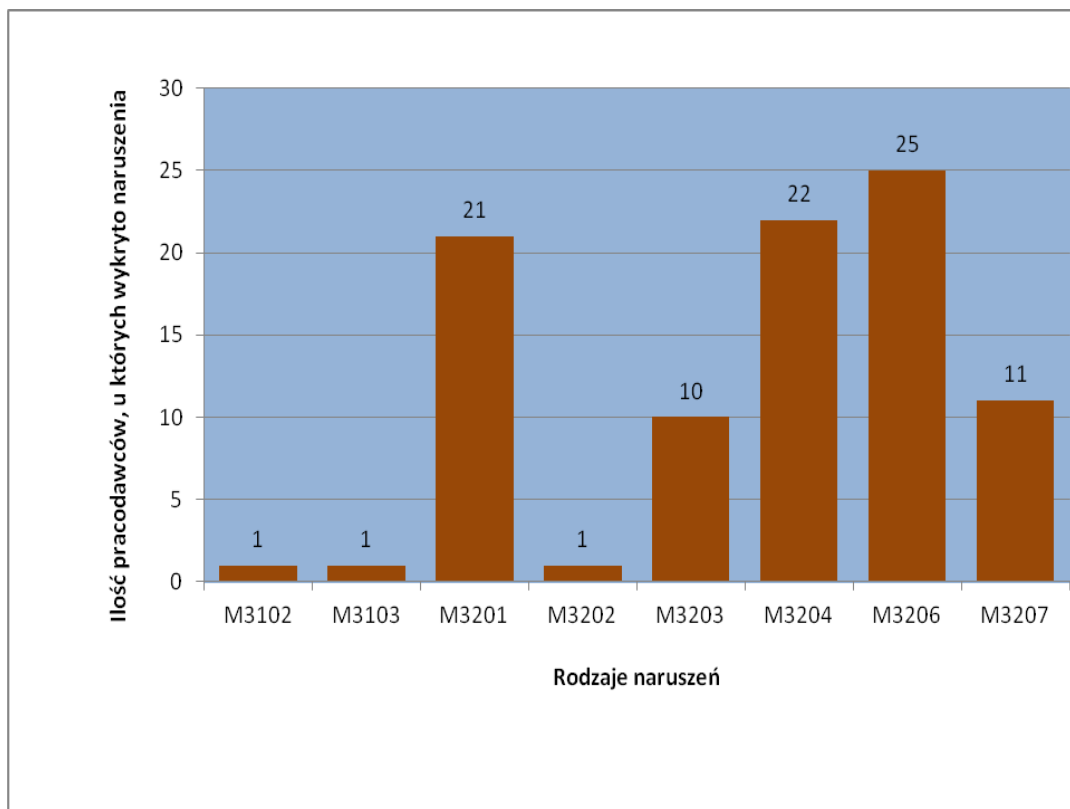
Z zestawienia wg form własności wynika, że 29 kontrolowanych przedsiębiorstw stanowiły własność prywatną, 3 przedsiębiorstwa stanowiły własność prywatną (mieszaną), a 1 przedsiębiorstwo stanowiło własność zagraniczną. Żaden z kontrolowanych podmiotów nie należał do sektora publicznego.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawały łącznie **693 pojazdy wyposażone w urządzenia rejestrujące** stosowane w transporcie drogowym, z czego 136 pojazdów wyposażonych było w tachografy **analogowe** – co stanowi **19,6%** floty pojazdów z tachografami, zaś 557 pojazdów wyposażonych było w tachografy **cyfrowe** – co stanowi **80,4%** floty pojazdów z tachografami.

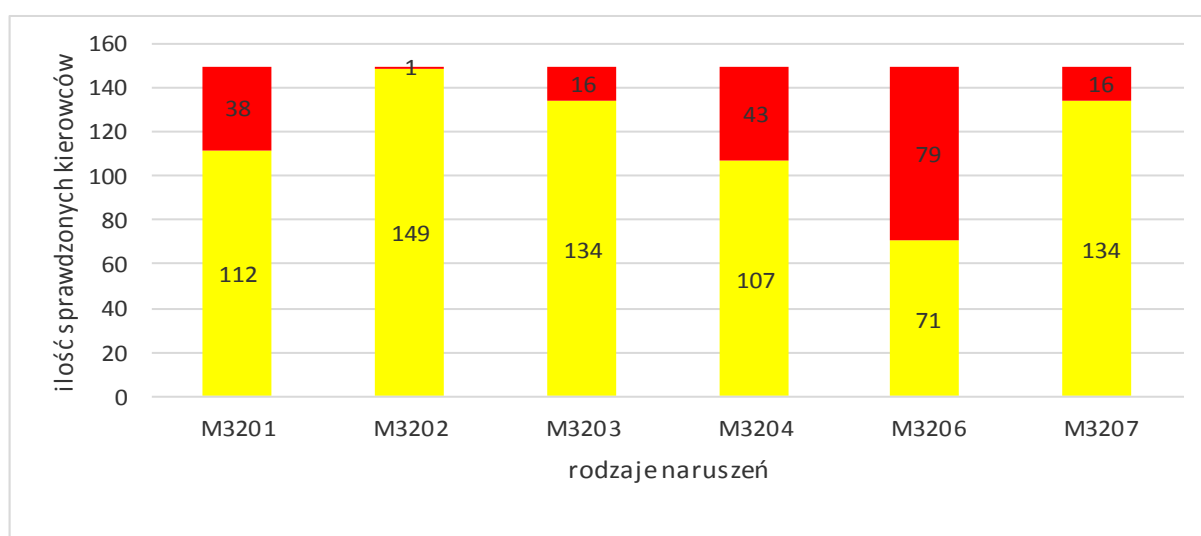
W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2014 r. dokonano sprawdzenia **31.491 dni pracy 150 kierowców**, w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków.

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.

Wykres nr 1. Ilość pracodawców, u których ujawniono występowanie poszczególnych nieprawidłowości



Wykres nr 2. Stosunek liczby kierowców, u których stwierdzono naruszenia z zakresu czasu prowadzenia pojazdu wymaganych przerw i odpoczynków do ogólnej liczby sprawdzanych kierowców.



- ilość kierowców, u których nie wykryto naruszeń
- ilość kierowców, u których wykryto naruszenia.

Objaśnienia:

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

M3103 – okazanie do kontroli nieprawidłowych wykresówek,

M3201 – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

M3202 – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

M3203 – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

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

M3206 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy,

M3207 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy.

Przykłady najczęściej spotykanych nieprawidłowości:**Przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3201).**

Przypadki przekroczenia dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 21 przedsiębiorstwach (tj. 64 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 38 pracowników, spośród 150 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 67 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 9.500 zł.

Przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3203).

Zdarzenia przekroczenia dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 10 przedsiębiorstwach (tj. 30 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 16 pracowników, spośród 150 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 23 naruszenia, za które została nałożona na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 4.100 zł.

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

Przypadki prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy wystąpiły w 22 przedsiębiorstwach (tj. 67 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 43 pracowników, spośród 150 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 81 naruszeń. Za naruszenia nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 27.650 zł.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy (M3206).

Przypadki skrócenia dziennego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 25 pracodawców (tj. 76 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 79 pracowników, spośród 150 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 170 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 40.400 zł.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy (M3207).

Przypadki skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 11 pracodawców (tj. 33 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 16 pracowników, spośród 150 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 20 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 7.600 zł.

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

Kontrole wykazały, że w stosunku do 5 pracodawców (tj. 15 % kontrolowanych zakładów pracy), stwierdzono nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy kierowców w postaci dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności – dla celów naliczania wynagrodzenia. Naruszenia dotyczyły łącznie 20 kierowców spośród 133 sprawdzanych w tym zakresie pracowników.

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 12 pracodawców (tj. 36 % kontrolowanych zakładów pracy), pomimo ciężącego na nich obowiązku, nie odebrało od 69 kierowców oświadczeń o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o 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 w stosunku do 4 pracodawców (tj. 12 % kontrolowanych zakładów pracy) stwierdzono nieprawidłowe bądź niekompletne oświadczenia u 20 kierowców w zakresie wymiaru zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

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 7 pracodawców (tj. 21 % kontrolowanych zakładów pracy). Dotyczyły one 15 pracowników, spośród 131 losowo sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli przeciętny limit godzin nadliczbowych w tygodniu łącznie o 130 godzin.

Przestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy (art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców).

Przypadki nieprzestrzegania obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy, stwierdzono u 1 pracodawcy. Nieprawidłowości dotyczyły 3 pracowników, spośród 76 losowo sprawdzanych kierowców, którym nie zapewniono wymaganej przerwy.

Przestrzeżenie 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 sytuacji gdy praca jest wykonywana w porze nocnej, stwierdzono u 16 pracodawców (tj. 48,5 % kontrolowanych zakładów pracy). Dotyczyły one 45 pracowników, spośród 113 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców, którzy przekroczyli dopuszczalny dobowy limit czasu pracy łącznie w 171 dniach.

Przyczyny naruszeń prawa

Z wyjaśnień składanych przez pracodawców w trakcie kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwach transportowych w 2014 r. wynika, że pracodawcy upatrują przyczyn stwierdzonych naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu oraz nieprawidłowości w zakresie przestrzegania ustawy o czasie pracy kierowców, przede wszystkim w utrzymującym od dłuższego już czasu spadku ceny usług transportowych. Wielu kontrolowanych pracodawców, w 2014 roku borykało się z problemami finansowymi, w związku z niewypłacalnością firm zlecających usługi transportowe lub opóźnieniami w zapłacie za wykonane usługi.

Przedsiębiorcy zgłaszali również, iż kluczowym problemem jest nieuczciwa konkurencja w branży przewozów drogowych. Pracodawcy, którzy łamią przepisy o czasie pracy kierowców oraz czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i minimalnych odpoczynkach kierowców, skracają czas i koszt wykonywanych przewozów, a tym samym wymuszają podobne postępowanie u innych pracodawców chcących utrzymać się na rynku przewozowym.

Sygnalizowaną przez przedsiębiorców przyczyną naruszeń są również rosnące oczekiwania klientów i wymuszanie na przewoźnikach dokonywania naruszeń przepisów poprzez stosowanie wysokich kar umownych za opóźnienia w przewozie towaru.

W ocenie przewoźników utrzymująca się w 2014 roku niestabilna koniunktura w branży transportowej powoduje ograniczenia dotyczące stałego zatrudnienia kierowców w przedsiębiorstwach transportowych, zaś niedobór pracowników, w okresach zwiększonego zapotrzebowania na usługi transportowe, prowadzi do naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu. Pracodawcy nie decydują się także na inwestowanie w zatrudnienie wykwalifikowanych kierowców z doświadczeniem w transporcie międzynarodowym, którzy posiadają większą świadomość prawną w respektowaniu obowiązujących przepisów o czasie prowadzenia pojazdu.

Na uwagę zasługuje także fakt, że wielu pracodawców nie ma środków finansowych na zakup oprogramowania do analizy czasu prowadzenia pojazdu, czy też zatrudnienie dodatkowych osób zajmujących się rozliczaniem czasu pracy kierowców oraz nadzorowaniem i eliminowaniem występujących naruszeń.

Zatrudnieni kierowcy, jako przyczyny popełniania naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdów, wskazują na występujące często w polskich warunkach zakłócenia w ruchu drogowym (korki, remonty dróg).

W ocenie Inspektorów pracy w wyniku kontroli przeprowadzonych w 2014 roku w dalszym ciągu najczęstszą przyczyną stwierdzanych naruszeń, pozostaje jednak poszukiwanie przez przedsiębiorstwa transportowe oszczędności w kosztach i chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach środków finansowych.

Omówienie wyników kontroli

W 2014 roku, w ramach realizacji tematu dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów o czasie jazdy i czasie postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 29 kontroli w zakładach pracy, które stanowiły własność prywatną, 3 kontrole w zakładach stanowiących własność prywatną (mieszaną), oraz w jednym zakładzie należącym do sektora zagranicznego. Spośród 33 skontrolowanych przedsiębiorstw, 27 pracodawców należało do mikro i małych przedsiębiorstw (zatrudniających mniej niż 50 pracowników) – co stanowi 81% ogółu skontrolowanych przedsiębiorstw, 5 zakładów pracy należało do średnich przedsiębiorstw (zatrudniających od 50 do 249 pracowników) – co stanowi 15% ogółu kontrolowanych zakładów pracy oraz 1 z zakładów pracy należał do dużych przedsiębiorstw ze stanem zatrudnienia powyżej 250 pracowników.

W 2014 roku, w stosunku do roku poprzedniego, przeprowadzono zgodnie z planem mniejszą ilość kontroli. W związku z tym odpowiednio: nałożono na przedsiębiorstwa 31 kar, a łączna wysokość nałożonych kar wynosiła 99.000 zł. W kontrolowanych zakładach pracy w 2014 roku zweryfikowano 31.491 dni pracy kierowców. W 2014 r. nie wykryto tak rażących naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, jak to miało miejsce w latach wcześniejszych.

Podsumowując zbiorcze wyniki kontroli należy zauważyć, że w 2014 roku najwięcej naruszeń obowiązujących przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców wykryto przy przewozach w transporcie międzynarodowym. Natomiast przy realizowaniu przewozów krajowych na potrzeby własne, wykonywanych na krótkich trasach w ramach wydzielonego terytorialnie obszaru – naruszenia były sporadyczne.

Zastosowane środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 33 pracodawców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym, a także przy realizowaniu przewozów na potrzeby własne przedsiębiorstwa, inspektorzy pracy ogółem nałożyli kary decyzjami administracyjnymi na **31 pracodawców**, na łączną kwotę **111.300,00 zł**, które w związku z treścią art. 92a ust. 3 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym podlegały ograniczeniu do kwoty **99.000,00 zł** (kwota kary pieniężnej podlegająca uiszczeniu na rachunek organu, który ją nałożył).

Spośród ww. kar:

- 23 kar na łączną kwotę 50.700,00zł – zobowiązani pracodawcy uiszcili w całości,
- 6 kar na łączną kwotę 35.250,00zł – zostało przekazanych do egzekucji do Urzędu Skarbowego. Na rachunek OIP Gdańsk wpłynęła łączna kwota 22.004,62 zł,
- 1 kara na kwotę 10.300,00zł – w drodze decyzji została rozłożona na raty. Termin wpłaty należności z tytułu 1 raty wyznaczono na dzień 15.12.2013 roku,
- 1 kara na kwotę 2.750,00zł – nie została zapłacona i w dniu 30.12.2014 roku do zobowiązanego skierowano upomnienie.

Na rachunek bankowy OIP Gdańsku wg stanu na dzień 31.12.2014r. z tytułu nałożonych kar wpłynęła łączna kwota 72.704,62zł. Suma ta uwzględnia należności wpłacone dobrowolnie przez zobowiązanych, jak również ściągnięte w drodze przymusu egzekucyjnego.

W 2014 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku jako organ II instancji, w wyniku rozpatrzenia odwołania od decyzji uchylił w części decyzję organu I instancji o nałożeniu kary pieniężnej na kwotę 2.950 zł. i nałożył karę na kwotę 1.700 zł.

W przypadku jednej kary nałożonej decyzją administracyjną na łączną kwotę 27.300 zł – w związku z treścią art. 92a ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym – inspektor pracy dokonał ograniczenia do kwoty 15.000 zł.

W 2014 roku w związku z nałożonymi karami w drodze decyzji administracyjnych 1 pracodawca złożył skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku, jednakże skarga została oddalona.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli w omawianym temacie, w części dotyczącej czasu pracy kierowców, zastosowali następujące środki prawne:

- 24 wystąpienia zawierające 45 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców (wnioski dotyczyły 149 pracowników),
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców oraz osoby działające w ich imieniu, ogółem 7 mandatów, dotyczących 8 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 8.400 zł (średnia wysokość mandatu to 1.200 zł),
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców oraz osoby działające w ich imieniu, ogółem 9 środków wychowawczych w formie pouczenia (7 środków) i w formie ostrzeżenia (2 środki),
- w 2014 roku inspektorzy pracy nie kierowali do sądów wniosków o ukaranie.

Współpraca z innymi organami

W 2014 roku, w związku z realizacją tematu, inspektorzy pracy współpracowali z następującymi organami:

- w jednym przypadku inspektor pracy powiadomił **ZUS** o stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowościach w zakresie niezgłoszenia kierowcy wykonującego przewóz drogowy w ramach umowy – zlecenia do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.
- w drugim przypadku inspektor pracy powiadomił ZUS o stwierdzonych nieprawidłowościach w zakresie należności wypłaconych kierowcy, które mogły wskazywać na naruszenia przepisów dotyczących naliczania składek na ubezpieczenie społeczne.
- w jednym przypadku inspektor pracy powiadomił **Urząd Skarbowy** o stwierdzonych nieprawidłowościach w zakresie należności wypłaconych kierowcy, które mogły wskazywać na naruszenie przepisów dotyczących rozliczania podatku dochodowego od osób fizycznych.

W zakresie podjętych działań promocyjnych i prewencyjnych, w dniu 09.12.2014r. nadinspektor pracy kierownik Oddziału w Wejherowie Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska uczestniczyła w ogólnopolskiej konferencji zorganizowanej w Gdańsku przez Redakcję Transport Manager wraz z Pomorskim Stowarzyszeniem Przewoźników Drogowych (PSPD). Konferencja skierowana została do menadżerów transportu i odbyła się pod wspólnym hasłem: Praktyczne Aspekty Zarządzania Transportem. W Konferencji wzięło udział około 250 menadżerów transportu, spedycji i logistyki, nie tylko z Pomorza, ale również z Mazowsza, Kujaw, Śląska, Małopolski i Wielkopolski. Uczestnicy z dużym zainteresowaniem wysłuchali prelekcji nadinspektora pracy Agnieszki Kraszewskiej-

Godziątkowskiej pt. „Nie zawsze pobyt na promie to odpoczynek. Rozliczanie czasu wypoczynku kierowcy w trakcie przeprawy promowej.”

Ponadto w ramach realizacji tematu w 2014 roku, inspektorzy pracy udzielili łącznie 108 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 6 porad dotyczących legalności zatrudnienia oraz 30 porad dotyczących bezpieczeństwa pracy w sektorze transportu drogowego.

Wnioski

Pozytywnie należy ocenić fakt, iż kontrole prowadzone w 2014 roku, w ramach omawianego tematu, obejmowały zarówno zagadnienia wynikające z założeń Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, jak i wybrane zagadnienia z czasu pracy. Duża ilość skarg kierowców, które wpłynęły w 2014 roku do Okręgowego Inspektoratu w Gdańsku oraz potwierdzanie ich zasadności w wyniku przeprowadzanych kontroli, przemawiają za koniecznością każdorazowego badania nie tylko norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku, ale również stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowcy w firmach transportowych oraz przedsiębiorstwach wykonujących niezarobkowe przewozy drogowo. W trakcie kontroli inspektorzy pracy badali również zagadnienia prawidłowości naliczenia świadczeń wynikających ze stosunku pracy m.in. wynagrodzenia za dyżur, godziny nocne i nadliczbowe oraz należności z tytułu odbywanych podróży służbowych. Niejednokrotnie, wobec nierzetelnej dokumentacji pracowniczej, inspektorzy pracy dokonywali ustaleń mających wpływ na wypłatę uprawnionym kierowcom należnych świadczeń na podstawie okazanych wykresówek lub pobranych plików.

Kolejnym pozytywnym elementem, który można zauważyć podczas przeprowadzonych kontroli jest fakt, że przedsiębiorcy coraz częściej zakupują oprogramowanie do analizy czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków kierowców oraz dodatkowe moduły do rozliczania czasu pracy. Pomimo, że dla wielu przewoźników jest to duży wydatek finansowy, jednak w ich ocenie bieżąca i systematyczna weryfikacja naruszeń pozwala na uniknięcie kar pieniężnych nakładanych przez organy kontrolne w kraju i poza jego granicami oraz wpływa na bezpieczeństwo w ruchu drogowym.

Aktualny pozostaje problem, polegający na tym, iż na gruncie obowiązujących przepisów inspektorzy pracy nie są uprawnieni do występowania w charakterze oskarżyciela publicznego oraz stosowania postępowania mandatowego w sprawach naruszenia przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynkach – których dopuścili się kierowcy (dotyczy to naruszeń wymienionych w załączniku nr 1 do ustawy o transporcie drogowym).

Ponadto w związku z prowadzeniem kontroli w ramach tematu, w aspekcie ujawnianych naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, problematyczny pozostaje nadal brak określenia procedur postępowania, w przypadku stwierdzenia przez inspektora pracy, naruszeń popełnianych przez kierowców, w przedsiębiorstwach, które zapewniły w swoich firmach właściwą organizację i dyscyplinę pracy ogólnie wymaganą w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, umożliwiającą przestrzeganie przez kierowców przepisów.

Reasumując, należy podkreślić, że kompleksowe kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2014 roku 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.

B. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – inne podmioty

W ramach realizacji tematu przeprowadzono łączną liczbę 154 kontroli, u 152 pracodawców. W trakcie kontroli wykazano wszystkie rodzaje nieprawidłowości odnoszące się do nw. zagadnień:

1. Ewidencja czasu pracy.
2. Określenie w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy.
3. Ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 k.p.).
4. Poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy.
5. Stosowanie okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 lub § 3, po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy (art. 150 § 2 k.p.).
6. Przedłużenie okresu rozliczeniowego na okres nieprzekraczający 12 miesięcy.
7. Tryb wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego (art. 150 § 3 k.p.).
8. Przekazanie kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 150 § 3 k.p. właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy (art. 150 § 4 k.p.).
9. Tryb wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p. (art. 150 § 3 k.p.).
10. Stosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p. na wniosek pracownika (art. 150 § 5 k.p.).
11. Tryb wprowadzenia przerywanego systemu czasu pracy (art. 139 § 3 i 5 k.p.).
12. Rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej.
13. Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy.
14. Jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p.).
15. Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu.
16. Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.
17. Zapewnienie odpoczynku dobowego.
18. Zapewnienie odpoczynku dobowego przy wykonywaniu pracy zgodnie z rozkładem pracy, o którym mowa w art. 140¹ § 1 i 2 k.p..
19. Zapewnienie odpoczynku tygodniowego.
20. Zapewnienie odpoczynku tygodniowego przy wykonywaniu pracy zgodnie z rozkładem pracy, o którym mowa w art. 140¹ § 1 i 2 k.p.
21. Zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
22. Zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.
23. Rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.
24. Przestrzeganie przepisów o pracy w porze nocnej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 148 wystąpień zawierających 593 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy oraz wydano 3 polecenia ustne, które zostały zrealizowane,
- w kontrolowanym okresie wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie czasu pracy, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 62 mandaty na łączną kwotę 78 000 zł (średnia wysokość mandatu to 1258 zł),
- w 4 przypadkach przeciwko pracodawcom inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu karnego
- w 21 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środek oddziaływania wychowawczego w związku z naruszeniem przepisów o czasie pracy,
- w trzech przypadkach zawiadomiono właściwe terytorialnie prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczącego naruszania przepisów o czasie pracy, w tym dwa przypadki fałszowania dokumentacji dotyczącej czasu pracy.

Podsumowanie i wnioski

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż częstą przyczyną powstawania nieprawidłowości, oprócz przypadków świadomego działania pracodawców obliczonego na oszukanie pracowników i pozbawienie ich należnego wynagrodzenia za dodatkową pracę, była nieznamość przepisów prawa pracy. 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.

Jak zostało to uprzednio napisane istotną przyczyną, która może powodować powstawanie niektórych nieprawidłowości jest świadome obchodzenie przez pracodawców przepisów prawa pracy. W celu ograniczenia wysokości wypłacanych pracownikom świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracodawcy w sposób świadomy naruszają przepisy o czasie pracy, co w konsekwencji powoduje zmniejszanie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Typowym przykładem obchodzenia przez pracodawców przepisów prawa pracy jest nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy poprzez niewykazywanie faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub niedziele i święta.

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. 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. Kolejnym skutkiem powyższej normy są rozbieżności dotyczące pojęcia doby w odniesieniu do godziny rozpoczęcia pracy w poprzedniej dobie pracowniczej (problem nachodzenia się dób) czy też problem tzw. „czarnych dziur” i kwestii prawidłowego rozliczania dodatków.

C. Kontrole podmiotów należących do sektora bankowego

W ramach realizacji tematu „Czas pracy – kontrole w sektorze bankowym” przeprowadzono 7 kontroli u 7 przedsiębiorców zajmujących się działalnością bankową.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 7728 osób, a zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 7679 pracowników, w tym 5522 kobiet i 83 niepełnosprawnych

W trakcie kontroli wykazano wszystkie rodzaje nieprawidłowości odnoszące się do nw. zagadnień:

1. Ewidencja czasu pracy.
2. Poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy.
3. Rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej.
4. Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy.
5. Jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p.).
6. Zapewnienie odpoczynku dobowego.
7. Zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W 2014r. w wyniku 7 kontroli u 7 pracodawców przeprowadzonych kontroli w temacie „Czas pracy – podmioty należące do sektora bankowego”, inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 8 wystąpień zawierających 31 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy,
- w 2014 roku wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie czasu pracy, inspektorzy pracy nałożyli 2 mandaty dotyczący 4 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na kwotę 2000 zł,
- w 1 przypadku zastosowano wobec osoby działającej w imieniu pracodawcy środek oddziaływania wychowawczego dotyczący 1 wykroczenia związanego 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 2014 roku w zakresie realizacji omawianego tematu na 7 przeprowadzonych kontroli w przypadku 6 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, a to skutkowało brakiem właściwej rekompensaty w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. 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.

Reasumując, stan przestrzegania przepisów o czasie pracy u pracodawców tej branży wydaje się być na takim poziomie, że nie widać konieczności podejmowania u nich dalszych szczególnych działań kontrolnych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

3. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych

W 2014 roku w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych przeprowadzono 76 kontroli u 75 pracodawców.

W 75 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 4860 osób, a zatrudnionych na podstawie umów o pracę było 3689 pracowników, w tym 1765 kobiet i 13 pracowników młodocianych, a także 720 pracowników niepełnosprawnych, 11 cudzoziemców, oraz 1101 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i 42 w ramach tzw. samozatrudnienia.

Najczęściej występujące nieprawidłowości wystąpiły w zakresie:

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

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 51 wystąpień zawierających w sumie 110 wniosków pokontrolnych regulujących kwestie związane z przestrzeganiem

norm prawnych w zakresie urlopów wypoczynkowych. Wnioski pokontrolne dotyczyły ogółem 2140 pracowników.

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

- skierowali do sądu 1 wniosek o ukaranie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika,
- nałożyli na pracodawców lub osoby ich reprezentujące ogółem 9 mandatów na łączną kwotę 9.500 zł,
- zastosowali 7 środków oddziaływania wychowawczego wobec pracodawców i osób ich reprezentujących.

Ponadto do 1 pracodawcy inspektor pracy skierował wystąpienie z wnioskiem o wyciągnięcie konsekwencji służbowych w stosunku do osób winnych naruszenia przepisów o urloпах wypoczynkowych.

Podsumowanie

Na podstawie analizy dokumentacji z przeprowadzonych kontroli oraz porównania z 2013 r., w którym temat dotyczący kontroli przestrzegania przepisów o urloпах 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.

Na „pierwszym miejscu” wśród nieprawidłowości, podobnie jak w 2013 r., a w odróżnieniu od lat 2011-2012, znalazło się nadmierne dzielenie urlopów wypoczynkowych, tj. udzielanie urlopów wypoczynkowych w taki sposób, że żadna z jego części nie obejmowała 14 kolejnych dni kalendarzowych. Nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych, nie później niż do końca 30 września następnego roku kalendarzowego znalazło się na „drugim miejscu” wśród nieprawidłowości.

Nieprawidłowości w zakresie nieudzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, ponownie stanowiły trzecią grupę nieprawidłowości dotyczących urlopów wypoczynkowych, w kolejności stwierdzonych uchybień, w sposób istotny związanych z naruszeniami prawa do wypoczynku pracowników. Zdecydowana większość uwag i zaleceń w zakresie przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych była skierowana do podmiotów zaliczonych do sektora prywatnego.

Najwięcej zakładów pracy, w których wystąpiły nieprawidłowości, należy do branży handlowej („sprzedaż”) i produkcyjnej.

Wnioski

Stwierdzone w trakcie przeprowadzanych kontroli nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych prowadzą do podobnych wniosków jak w latach ubiegłych. Konieczne jest w dalszym ciągu:

- prowadzenie planowych kontroli w tym temacie, mające na celu poprawę istniejącego w zakładach stanu faktycznego i w konsekwencji dostosowanie go do obowiązujących przepisów prawa pracy,
- wzmożone przeprowadzanie tzw. rekontroli, tj. kontroli sprawdzających realizację środków prawnych skierowanych przez inspektorów pracy do pracodawców,

- 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 przy zatrudnianiu

A. Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu – zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

W 2014 r. na terenie OIP w Gdańsku przeprowadzono 171 kontroli u 170 przedsiębiorców zatrudniających łącznie 7702 osoby, w tym 3158 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, 320 podmiotów samozatrudniających się, 14 cudzoziemców, 4121 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę (w tym 2406 kobiet, 25 młodocianych i 505 osób niepełnosprawnych). Przeprowadzono 9 kontroli zbiorowych. W trakcie kontroli sprawdzono wykonanie 113 decyzji – nie stwierdzono niewykonania decyzji, nie kierowano upomnień. Sprawdzone także realizację 223 wniosków i stwierdzono niewykonanie 25 z nich.

W trakcie kontroli w zakresie omawianego tematu skierowano do przedsiębiorców 21 poleceń wykonanych w czasie kontroli oraz 71 wystąpień zawierających 89 wniosków pokontrolnych dot. 643 osób. Wobec osób winnych popełnionych wykroczeń skierowano 3 wnioski do sądów. Nałożono 33 mandaty w łącznej wysokości 42300 zł. Zastosowano 27 środków oddziaływania wychowawczego. Skierowano 4 powiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa.

W 2014r. nie stwierdzono innego rodzaju umów (poza umowami zlecenia, o dzieło lub umowami z osobami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą), które zawierano w warunkach naruszenia art.22 kodeksu pracy.

W przypadku wniesionego powództwa, inspektor pracy nie występował do pracodawcy z wnioskami o przekształcenie zawartych umów cywilnoprawnych na umowy o pracę.

Przyczyny naruszeń prawa

Najczęstszą przyczyną naruszeń prawa jest chęć uniknięcia przez zatrudniających zapłaconych kosztów pracy (zwłaszcza składek ZUS – w przypadku umów o dzieło) oraz konieczności sporządzania i przechowywania dokumentacji niezbędnej przy zawieraniu umowy o pracę i realizacji obowiązków wynikających ze stosunku pracy (szkolenia BHP, badania lekarskie, ewidencja czasu pracy, akta osobowe itp.). Często przedsiębiorcy mówią, wprost, że nie stać ich (finansowo) na zatrudnianie ludzi w ramach stosunku pracy. Ponadto należy zauważyć, że część pracujących nie jest zainteresowana umowami o pracę ze względu na zobowiązania komornicze lub alimentacyjne, a także fakt, że pracując na podstawie umów cywilnoprawnych mogą często zarobić więcej (ze względu na w/w koszty leżące po stronie zatrudniającego) niż pracując w oparciu o stosunek pracy. Poza tym, wskazać należy na słabą znajomość prawa (zarówno przez pracujących, jak i zatrudniających), często niemających wiedzy dot. różnic między stosunkiem pracy, a umowami cywilnoprawnymi, czy w ogóle na temat przepisów regulujących kwestie pracy. Często obie strony dążą do maksymalnego odformalizowania kwestii podejmowania

i świadczenia pracy lub też ze względu na sytuację życiową ludzie godzą się na warunki stawiane przez zatrudniającego. Występują o pomoc do PIP dopiero po zakończeniu danej pracy lub konflikcie z zatrudniającym (najczęściej dot. zasadności wynagrodzenia albo jego wysokości). W niektórych branżach (budownictwo, gastronomia, drobny handel) powszechnie jest zawieranie ustnych lub pisemnych umów cywilnoprawnych na tzw. próbę z ewentualnym nawiązaniem stosunku pracy po zakończeniu „okresu próbnego”. Przyczyną (jak wspomniano wcześniej) są wysokie koszty pracy (w ramach stosunku pracy) i konieczność sporządzenia dużej ilości dokumentacji. Duże znaczenie ma też łatwość rozwiązywania umowy cywilnoprawnej.

Omówienie wyników kontroli

Problematyka zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych jest bardzo szeroka i złożona. Wielokrotnie wymaga od inspektorów pracy dokonywania ocen rodzaju umów, a sformułowania użyte w kodeksie pracy, a także złożoność stanów faktycznych powodują, że tego typu kontrole nie zawsze dają skuteczne efekty. Wydaje się, że nawet nałożenie mandatu za zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w jakich powinna być zawarta umowa o pracę nie odstrasza od zawierania takich umów.

Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w jakich powinna być zawarta umowa o pracę jest zjawiskiem powszechnym i występuje zarówno w małych przedsiębiorstwach, jak i dużych firmach (zwłaszcza agencje ochrony). Przy czym duże firmy mające obsługę prawną często zabezpieczają się w różny sposób przed ewentualnymi roszczeniami dot. ustalenia stosunku pracy, np. każąc wypełniać zleceniobiorcom różne oświadczenia co do świadomości różnic między stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym lub też jasnych deklaracji co do usatysfakcjonowania pracujących takim, a nie innym stosunkiem prawnym.

Współpraca z innymi organami i instytucjami

W trakcie kontroli realizacji tematu inspektorzy pracy współpracowali z takimi organami jak urzędy skarbowe, urzędy kontroli skarbowej, prokuratura, Powiatowy Urząd Pracy, ZUS, Policja, związki zawodowe, Państwowy Nadzór Budowlany, SIP i Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy. Współpraca z organami polegała na:

- informowaniu w/w organów o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach należących do ich kompetencji (związki zawodowe, SIP, urzędy kontroli skarbowej, Państwowy Nadzór Budowlany, prokuratura, Policja, ZUS, WOMP),
- prowadzeniu kontroli na wniosek tych organów (związki zawodowe, urzędy skarbowe, Policja, PUP, ZUS),
- prowadzeniu wspólnych kontroli (2 kontrole prowadzone razem z Policją).

Wnioski

Wydaje się celowym dalsze prowadzenie kontroli z tematu. Należy jednak mieć świadomość, że bez zmian legislacyjnych (a być może także bez polepszenia sytuacji gospodarczej kraju i zmian w świadomości ludzi), efekty działań inspektorów pracy w tym zakresie nie będą znaczące. Zasadnym jest dokonanie nowelizacji przepisów w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych np. poprzez ograniczenie czasu ich trwania lub określenie konkretnych branż czy sytuacji, w których zawieranie takich umów byłoby dopuszczalne. Ponadto brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w formie pisemnej powoduje duże trudności w ustalaniu kto, w jakim okresie, na jakich warunkach i na rzecz jakiego podmiotu świadczył pracę. Poza tym, często osoby świadczące pracę na

podstawie umów cywilnoprawnych nie są zainteresowane (z różnych powodów) zmianą ich formy zatrudnienia, co powoduje problemy i wątpliwości w zakresie celowości kierowania wystąpień na rzecz takich osób czy kierowania ewentualnych powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W związku ze **skargami w 2014r.**, dotyczącymi kwestii zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, przeprowadzono 15 kontroli u 15 przedsiębiorców zatrudniających łącznie 237 osób. Wśród zatrudnionych było 114 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych i 119 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę (w tym 43 kobiety).

Wskutek kontroli skierowano: 1 polecenie wykonane w czasie kontroli oraz 13 wystąpień zawierających 15 wniosków pokontrolnych dot. 9 osób. Wobec osób winnych popełnionych wykroczeń nałożono 3 mandaty w łącznej wysokości 3700 zł. Zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego.

W 2014 r., w zakresie tematu wpłynęło 39 skarg: 28 skarg odnośnie zawarcia umowy zlecenia w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, 7 skarg dotyczących zawarcia umowy o dzieło w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę oraz 4 skargi, kiedy doszło do zawarcia innej umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

Przeprowadzono 26 kontroli w sprawie zawarcia umowy zlecenia, w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. W przypadku 2 skarg kontroli nie przeprowadzono. Za zasadne uznano 26 skarg.

Rozpoznano (w formie kontroli) 7 skarg dot. zawarcia umowy o dzieło w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę – wszystkie uznano za zasadne.

Przeprowadzono również kontrole w zakresie 3 skarg dot. zawarcia innej umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę – wszystkie uznano za bezzasadne. W przypadku 1 skargi kontroli nie przeprowadzono.

Różnica między liczbą skarg, które wpłynęły do OIP w Gdańsku, a liczbą kontroli wynika z faktu, że część skarg wycofano, a część skarg załatwiono w drodze odpowiedzi skarżącemu bez konieczności przeprowadzania kontroli.

W 2014r. inspektor pracy w 1 przypadku skierował powództwo do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy. Został wniesiony pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy pracodawcą, a dwoma osobami. Przy czym jedna z zatrudnionych wykonywała pracę na podstawie dwóch umów o dzieło, a następnie dwóch umów zlecenia, a druga wykonywała pracę na podstawie czterech kolejno po sobie zawieranych umów o dzieło.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Najczęstszą przyczyną naruszeń prawa jest chęć uniknięcia przez zatrudniających pozapłacowych kosztów pracy oraz konieczności sporządzania i przechowywania dokumentacji niezbędnej przy zawieraniu umowy o pracę i realizacji obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Wnioski

Prowadzenie kontroli z tematu jest prawną koniecznością wynikającą z zakresu przedmiotu kontroli określonej w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

Trzeba mieć jednak świadomość, że bez zmian legislacyjnych, poprawy sytuacji na rynku pracy oraz pogłębienia znajomości przepisów pracobiorców, efekty działań inspektorów

pracy w tym zakresie nie będą znaczące. Zasadnym jest dokonanie nowelizacji przepisów w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych np. poprzez ograniczenie czasu ich trwania lub określenie konkretnych branż czy sytuacji, w których zawieranie takich umów byłoby dopuszczalne. Ponadto brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w formie pisemnej powoduje duże trudności w ustalaniu, kto, w jakim okresie, na jakich warunkach i na rzecz jakiego podmiotu świadczył pracę. Nie bez znaczenia jest również sposób prowadzenia polityki w tematyce tzw. umów śmieciowych. Powszechnie znana jest kwestia zawierania umów tego rodzaju na skalę masową np. w agencjach ochrony.

B. Zawieranie umów terminowych

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy skontrolowali 179 podmiotów zatrudniających ogółem 6443 pracowników, w tym 3780 kobiet oraz 103 młodocianych.

W zakresie 1995 zbadanych stosunków pracy w przedmiocie potwierdzenia na piśmie zawarcia z pracownikami umów o pracę - w toku przeprowadzonych kontroli ujawniono 1 niepotwierdzenie zawarcia z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas określony. W powyższym zakresie sprawdzono 329 umów zawartych na okres próbny; 1615 umów zawartych na czas określony; 14 umów zawartych na czas wykonania określonej pracy oraz 37 przypadków umów na czas zastępstwa nieobecnego pracownika.

W odniesieniu do badanej przez inspektorów pracy prawidłowości sporządzania umów o pracę na 2423 zbadane przypadki stwierdzono 150 przypadków uchybień. W tym na 321 przypadków dotyczących umów o pracę zawieranych na okres próbny stwierdzono 18 przypadków zawierających uchybienia. Co do umów na czas określony, uchybienia te znalazły miejsce w przypadku 117 umów o pracę na 1545 badanych przypadków oraz w jednym przypadku nieprawidłowego sporządzania umów na czas zastępstwa pracownika na 35 badanych przypadków. W zakresie nieprawidłowości dotyczących treści umów zawieranych na czas wykonania określonej pracy na 14 zbadanych przypadków wszystkie umowy zawierały nieprawidłową treść.

W odniesieniu do zagadnień prawidłowości zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony zgodnie z wymogami wynikającymi z treści art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy na 508 zbadanych umów stwierdzono uchybienia dotyczące 21 przypadków.

W zakresie zbadanych 337 przypadków zmiany treści poszczególnych rodzajów umów o pracę stwierdzono 34 uchybienia. W tym na 303 zbadane przypadki – 33 nieprawidłowości dotyczące umów na czas określony i jedno uchybienie w zakresie zmiany treści umowy o pracę zawartej na czas zastępstwa nieobecnego pracownika.

W zakresie badania jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia na 18 przypadków dotyczących umów o pracę zawartych na czas określony – nie stwierdzono uchybień.

Z kolei w zakresie problematyki prawidłowości rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem na 123 przypadków - zbadano 21 przypadków rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dotyczących umowy zawartej na okres próbny i 100 przypadków rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony oraz 2 przypadki dotyczące umowy o pracę zawartej na czas zastępstwa nieobecnego pracownika. W tym stwierdzono 5 przypadków uchybień (4 dotyczące uchybień wynikających z wypowiedzenia umów na czas określony i jedno dotyczące wypowiedzenia umowy na okres próbny).

W trybie rozwiązania umowy o pracę na drodze bez wypowiedzenia z winy pracownika zbadano 13 przypadków: 10 dotyczących umów na czas określony, gdzie ujawniono

1 nieprawidłowość w zakresie ich rozwiązywania oraz 3 przypadki dotyczące umów zawieranych na okres próbny. Zbadano 21 przypadków rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony bez wypowiedzenia z uwagi na długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy oraz 5 umów o pracę zawartych na okres próbny i rozwiązanych w powyższym trybie. Uchybień nie odnotowano.

W związku z ustaleniami z kontroli wydano 62 wystąpienia zawierające 71 wniosków i nałożono jeden mandat.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Naruszenia przepisów prawa pracy można podzielić na dwie grupy. Po pierwsze te, które wynikają z niezajomości przepisów prawa pracy, niedbałości oraz kolejne przyczyny wynikające z samej konstrukcji przepisów prawa pracy dotyczącego zawierania umów o pracę na czas określony, a zatem przede wszystkim te, które powodują możliwość zawierania umów o pracę na dowolny okres obowiązywania. Ponadto ze względu na stosunkowo duży odsetek stwierdzonych umów o pracę zawartych na czas określony powyżej 3 lat można stwierdzić, że przesłanką ich zawierania są względy natury ekonomicznej, ale również mogą one nosić znamiona dyskryminacji pracowników.

Działania prewencyjne

W toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili 470 porad prawnych dotyczących zagadnień prawidłowego zawierania umów o pracę, w tym zawierania i rozwiązywania umów o pracę na czas określony. W ramach realizacji tematu prewencyjnego stronom stosunku pracy udostępniano materiały promocyjne – ulotkę dotyczącą prawnych aspektów nawiązania stosunku pracy.

Efekty uzyskane w wyniku realizacji środków prawnych

W stosunku do pracodawców skierowano 71 wniosków w wystąpieniach. Stanowi to blisko trzy razy większą ilość wniosków wydanych w tym obszarze w porównaniu do roku 2013. Inspektorzy pracy częściej korzystali z formuły kierowania wniosków do pracodawcy w odniesieniu do sytuacji zatrudniania pracowników na długotrwałe umowy na czas określony. W 2014 odnotowano, aż 25 wniosków wystosowanych w tym zakresie.

Podsumowanie i wnioski

Reasumując należy stwierdzić, że zjawisko zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony, w obrocie gospodarczym jest niestety zjawiskiem powszechnym. W związku z planowanymi zmianami prawa w zakresie czasookresu obowiązywania umowy o pracę na czas określony oraz zrównania okresów wypowiedzenia stosunków pracy zawartych na podstawie umów czasowych i umów zawieranych na czas nieokreślony, na plan pierwszy wysuwa się postulat egzekwowania przestrzegania nowych przepisów.

Aktualne wydają się rekomendacje podniesione już w poprzednim sprawozdaniu, a polegające na intensyfikacji działań w obszarze edukacyjnym, których efektem będzie zmiana podejścia pracodawców do zatrudniania pracowników na tej podstawie i wyjaśniania, że zasadą winno być zatrudnianie na czas nieokreślony. Po wtóre tłumaczenie nie tylko aspektów prawnych obowiązujących przepisów prawa pracy i nowych rozwiązań w tym zakresie ale również szeroko pojęte informowanie zarówno pracodawców jak i pracobiorców o wartościach zatrudniania na czas nieokreślony, które budują poczucie bezpieczeństwa socjalnego pracownika, co przekłada się na efektywność świadczonej przez niego pracy.

Ponadto w zakresie badanego tematu przeprowadzono 3 kontrole, w związku z 5 skargami. W jednym przypadku postępowanie inspektora pracy dotyczyło jednej skargi, natomiast w odniesieniu do pozostałych dwóch zakładów pracy rozpatrywano odpowiednio po dwie skargi pracownicze. W tym skarg zasadnych nie stwierdzono, częściowo zasadnych odnotowano 2, niezasadnych skarg odnotowano 3.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły łącznie 5 pracowników i związane były z zawieraniem umów o pracę.

5. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych

W 2014r. ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych przeprowadzono w oparciu o wyniki 82 kontroli, przeprowadzonych u 82 pracodawców, którzy zatrudniali młodocianych w celu przygotowania zawodowego. Podczas kontroli, przeprowadzonych w 2014r. nie stwierdzono przypadku zatrudniania na podstawie stosunku pracy młodocianych w celu innym, niż przygotowanie zawodowe. W zakresie tym zbadano stwierdzone zatrudnienie przy pracach wzbronionych osób niepełnoletnich, zatrudnionych na podstawie umów o dzieło.

Skontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 1.124 osoby. Zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 1.056 pracowników, w tym 419 kobiet i 225 młodocianych. Młodociani stanowili około 21,3% ogółu zatrudnionych w ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach. Zatrudnienie najliczniejszej grupy młodocianych odnotowano u pracodawców zakwalifikowanych do sekcji handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi, naprawa pojazdów samochodowych, gdzie świadczyło łącznie 66 młodocianych, tj. 22,4% ogółu młodocianych, objętych kontrolą, podczas gdy kontrole, przeprowadzone w tej grupie pracodawców, stanowiły 18% ogółu kontroli.

Najczęściej występujące nieprawidłowości mają charakter powtarzalny i występują w tych samych grupach zagadnień od wielu lat, przykładowo:

- nieprowadzenie prowadzenie ewidencji pracowników młodocianych – 29 kontroli,
- brak przeprowadzone wstępne badania lekarskie młodocianych – 15 kontroli,
- niezyskiwanie od młodocianych zaświadczenia lekarskiego, iż praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu – 24 kontrole,
- nieopracowanie wykazu prac i stanowisk wzbronionych młodocianym – 24 kontrole,
- nieopracowanie wykazu stanowisk i prac dozwolonych młodocianym w celu przygotowania zawodowego – 29 kontroli,
- nieopracowanie programu kształcenia zawodowego pracowników młodocianych – 26 kontroli,
- nieudzielenie informacji o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami przedstawicielom ustawowym młodocianym 37 kontroli.

Wyniki kontroli, przeprowadzonych w 2014r., dotyczących ochrony pracy młodocianych wskazują, iż zakres i poziom przestrzegania przepisów prawa pracy w tym zakresie nie uległ znaczącym zmianom w porównaniu do 2013r.

Ogółem wydano 43 decyzje (w 2013r. – 53 decyzje na 85 kontroli). Decyzje dotyczyły głównie:

- wstępnych i okresowych badań lekarskich – 13 decyzji,
- opracowania wykazów stanowisk i prac wzbronionych oraz dozwolonych w celu przygotowania zawodowego – 13 decyzji,
- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – 98 decyzji,
- poinformowania młodocianych o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą.

Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy skierowali 231 wniosków w wystąpieniach (w 2013r. – 212 wniosków na 85 kontroli). Wnioski dotyczyły między innymi:

- zaświadczeń lekarskich, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego – 16 wniosków,
- wykazów stanowisk i prac wzbronionych młodocianym i dozwolonych w celu przygotowania zawodowego – 37 wniosków,
- nieprowadzenia ewidencji pracowników młodocianych – 27 wniosków,
- braku programów praktycznej nauki zawodu – 21 wniosków,
- nieprzekazania przedstawicielom ustawowym młodocianych informacji o ryzyku zawodowym – 27 wniosków.

O pozytywnych efektach przeprowadzonych kontroli świadczy liczba zaleceń, co do których do dnia 20 stycznia 2015r. uzyskano informację o ich wykonaniu. Na 43 wydanych decyzji 35 zostało wykonanych. Z przesłanych przez pracodawców odpowiedzi wynika również, że ze skierowanych 231 wniosków, zawartych w wystąpieniach, 207 wniosków zostało wykonanych.

Na skutek wydanych przez inspektorów pracy decyzji 20 młodocianych odbyło wstępne bądź okresowe badania lekarskie, 6 zostało przeszkolonych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, 13 młodocianych zostało zapoznanych z oceną ryzyka zawodowego. Pracodawcy opracowali wykazy stanowisk i prac wzbronionych młodocianym w odniesieniu do 22 pracowników, zaś wykazy prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego w odniesieniu do 26 pracowników.

Wśród wykonanych wniosków w wystąpieniach najliczniejszymi były wnioski dotyczące wykazu stanowisk i prac wzbronionych (18 wniosków), wykazów prac wzbronionych, dozwolonych w celu przygotowania zawodowego (19 wniosków), ewidencji pracowników młodocianych (27 wniosków), opracowania programów kształcenia zawodowego młodocianych (21 wniosków), przekazywania przedstawicielom ustawowym młodocianych informacji o ryzyku zawodowym (27 wniosków).

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

- 43 decyzje, dotyczące młodocianych, w tym 12 podlegających natychmiastowemu wykonaniu, nie wydawano decyzji, dotyczących wypłacenia młodocianym świadczeń pieniężnych,
- 231 wniosków, zawartych w 61 wystąpieniach dotyczących młodocianych,
- 9 poleceń, wykonanych w czasie trwania kontroli,

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy zastosowali:

- 2 wnioski do sądu o ukaranie,
- 13 mandatów karnych na łączną kwotę 16.750 zł,
- 8 środków oddziaływania wychowawczego w odniesieniu do 9 wykroczeń.

Ujawnione w trakcie postępowania kontrolnego naruszenia przepisów o ochronie pracy młodocianych wskazują na konieczność dalszego systematycznego prowadzenia kontroli w tym zakresie. Przeprowadzanie kontroli sprzyja zainteresowaniu pracodawców dopełnianiem obowiązków, związanych z zatrudnianiem młodocianych, poprzez uzmysłowienie im, iż ich niedopełnienie tylko pozornie łączy się z oszczędnością. Kontrole powodują również zmianę podejścia do zatrudnionych młodocianych, poprzez uzmysłowienie pracodawcom, iż są oni również pracownikami, co wiąże się z koniecznością prowadzenia spraw związanych z ich zatrudnieniem podobnie jak pełnoletnich pracowników.

Niedopełnianie przez pracodawców obowiązku zapoznania przedstawicieli ustawowych młodocianych o ryzyku zawodowym i sposobach ochrony przed zagrożeniami, wciąż bardzo często występujące, wskazuje na fakt, iż tematyka oceny ryzyka jest wciąż niektórym pracodawcom obca, a co najmniej traktowana jako spełnienie wymogu formalnego. Wskazaniem byłoby rozszerzenie wytycznych do tematu w zakresie szczegółowej oceny dokonanej przez pracodawców oceny ryzyka, w szczególności w zakresie uwzględnienia kryteriów, dotyczących pracy, wykonywanej przez młodocianych.

Podobnie jak w latach ubiegłych, znaczna liczba nieprawidłowości dotyczy nieprowadzenia przez pracodawców ewidencji pracowników młodocianych. Obowiązujący w tym zakresie przepis kodeksu pracy nie określa formy prowadzenia takiej ewidencji, nie wskazuje też celu, dla którego ma być ona prowadzona. W zakładach rzemieślniczych, prowadzących naukę młodocianych od wielu lat, prowadzenie ewidencji nie budzi wątpliwości, jednak w przypadku pracodawcy, zatrudniającego niewielką liczbę młodocianych po raz pierwszy, wymóg ten wydaje się zupełnie nieuzasadniony. Wskazane byłoby podjęcie działań dla doprecyzowania tego przepisu bądź jego uchylenia, bowiem w obecnym kształcie jest traktowany jako niepotrzebna formalność, sprzyjająca niechęci pracodawców do zapoznawania się i stosowania przepisów prawa pracy.

Znaczna liczba uchybień dotyczących wykazu stanowisk i prac wzbronionych młodocianym oraz wykazów prac dozwolonych w celu przygotowania zawodowego wskazuje na lekceważenie przez pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Istnieje obawa, iż sami pracodawcy nie są świadomi zagrożeń, z jakimi mają do czynienia zatrudnieni u nich młodociani oraz jakich prac wykonywać nie powinni. Z uwagi na skalę zjawiska wskazanym byłoby rozszerzenie listy kontrolnej, dotyczącej młodocianych, o zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, organizacji pracy i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez młodocianych.

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. Działania takie powinny być również skierowane do młodzieży, kończącej naukę w gimnazjach, co pozwoliłoby jej na podejmowanie bardziej świadomych decyzji odnośnie dalszej nauki, w tym praktycznej nauki zawodu. Spotkania takie dostarczyłyby uczniom wiedzy na temat tego, czego powinni oczekiwać w momencie zatrudnienia, np. potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę, skierowania na wstępne badania lekarskie, szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Elementarna wiedza na temat czasu pracy i urlopów mogłaby być im również bardzo pomocna na początku

zatrudnienia, pozwalając na uzyskanie np. odpowiednich okresów odpoczynku dobowego, tygodniowego oraz pierwszego urlopu w okresie ferii szkolnych.

6. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

W 2014r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili 21 kontroli w zakresie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Skontrolowani pracodawcy zatrudniali w sumie 799 pracowników, w tym 384 kobiet. Podczas 12 kontroli stwierdzono 16 nieprawidłowości dotyczących omawianego tematu.

Według pracodawców naruszenie uprawnień pracowniczych związanych z ochroną rodzicielstwa było skutkiem nieznaności przepisów prawa pracy.

Według inspektorów powyższe uprawnienia naruszono z powodu nieznaności przepisów prawa pracy, niedbalstwa pracodawców polegającego między innymi na niedopełnieniu obowiązku ustalenia wykazu prac wzbronionych kobietom albo nieprzechowywaniu dokumentów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, a także ze względu na złą wolę pracodawców, np. wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z pracownicą w okresie ciąży, rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z pracownicą z dniem porodu oraz nieudzieleniu jej urlopu macierzyńskiego.

W związku z ustaleniami z kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 11 wystąpień zawierających 14 wniosków i 2 polecenia. Liczba zaleceń pokontrolnych w 2014r. zwiększyła się w stosunku do 2013r. o 6 wniosków i 1 polecenie ustne.

Wymiernym efektem kontroli inspektora pracy było potwierdzenie na piśmie faktu przedłużenia pracownicy umowy o pracę do dnia porodu, udzielenie pracownicy urlopu macierzyńskiego, zgłoszenie pracownicy do ubezpieczenia społecznego w związku z przedłużeniem umowy o pracę do dnia porodu.

Podsumowanie

Pracodawcy, którzy naruszyli przepisy w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, to przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w zakresie restauracji i pozostałych placówek gastronomicznych, zakładania stolarki budowlanej, detalicznej sprzedaży wyrobów odzieżowych - stanowiącą własność prywatną osób fizycznych i prawnych. Pozostałe naruszenia stwierdzono u pracodawców prowadzących działalność gospodarczą w zakresie produkcji papieru falistego i tektury falistej oraz opakowań z papieru i tektury, sprzedaży detalicznej obuwia i wyrobów skórzanych, fryzjerstwa i pozostałych zabiegów kosmetycznych, sprzedaży detalicznej kosmetyków i artykułów toaletowych, przygotowywania i podawania napojów – stanowiącą własność prywatną osób fizycznych i prawnych; doradztwa w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania – stanowiącą własność publiczną mieszaną; działalność w zakresie gimnazjów, liceów ogólnokształcących i profilowanych oraz działalność wspomagającą edukację - stanowiącą własność publiczną.

Rutynowe kontrole przeprowadzone w ramach omawianych zagadnień wykazują niewielką liczbę naruszeń przepisów prawa pracy.

Liczba skarg pracowniczych dotyczących ochrony rodzicielstwa w 2014r. w stosunku do 2013r. zmalała. W 2014r. odnotowano 19 skarg z powyższego zakresu, tj. o 3 skargi mniej niż w 2013r. Kontrole przeprowadzone w związku ze skargami potwierdziły zasadność 6 zarzutów, 6 zarzutów uznano za bezzasadne, a 7 zarzutów - za niemożliwe do ustalenia. W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli wykroczeniami, w ramach tematu przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, nałożono na pracodawców 1 mandat na kwotę 1000 zł i zastosowano środek wychowawczy.

Wniosek

Zagadnienia ochrony pracy kobiet należy na bieżąco monitorować, z uwagi na coraz większą liczbę kobiet w ciąży wśród pracowników.

7. Egzekwowanie przestrzeganie przepisów prawa w podmiotach leczniczych

Prawna ochrona pracy

W 2014 roku w ramach realizacji tematu, przeprowadzono łącznie 11 kontroli.

Zagadnienia zrealizowano w podmiotach z grupy:

- podmioty lecznicze publiczne – całodobowe (grupa nr 1) – 2 kontrole,
- podmioty lecznicze publiczne – ambulatoryjne (grupa nr 2) – 3 kontrola,
- podmioty lecznicze niepubliczne – całodobowe (grupa nr 3) – 2 kontrole,
- podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne (grupa nr 4) – 4 kontrole.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych w ramach podtematu dot. prawnej ochrony pracy liczba osób pracujących wyniosła łącznie 3445 osoby, w tym:

- liczba zatrudnionych pracowników - 2054 osób, w tym 1679 kobiet, 202 pracowników niepełnosprawnych.
- liczba pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych - 465 osób,
- liczba podmiotów gospodarczych świadczących usługi medyczne na rzecz podmiotu leczniczego (podmiotów samozatrudniających się) - 926 (głównie indywidualne praktyki lekarskie, pielęgniarskie).

W wyniku przeprowadzonych kontroli w omawianym podtemacie – inspektorzy pracy ogółem wydali następujące środki prawne:

- 3 nakazy płatnicze zawierające ogółem 13 decyzji na kwotę 8.377,90 zł na rzecz 64 pracowników;
- 22 polecenia dotyczące 147 pracowników;
- 13 wystąpień zawierających 134 wniosków pokontrolnych dotyczących 4787 pracowników, w tym dotyczące wypłaty świadczeń pieniężnych na ogólną kwotę 255.720,16 zł,
- na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 7 mandatów na łączną kwotę 9000 zł,
- w stosunku do 3 osób odpowiedzialnych zastosowano środki oddziaływania wychowawczego,

Ponadto udzielono 119 porad prawnych oraz 92 porad technicznych.

Inspektorzy pracy podczas przeprowadzanych kontroli współpracowali:

- w 4 zakładach pracy z organizacjami związkowymi,
- w 1 zakładzie pracy ze społeczną inspekcją pracy.
- W jednym przypadku skierowane zostało pismo do ZUS.

Prawna ochrona pracy dla grupy podmioty lecznicze publiczne – całodobowe (grupa nr 1)

W roku 2014 w ramach realizacji tematu, dla grupy: „podmioty lecznicze publiczne – całodobowe” przeprowadzono 2 kontrole – 18,2% ogółu skontrolowanych podmiotów.

W ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba pracowników zatrudnionych wyniosła 436 osób (21,2% ogółu zatrudnionych), w tym 372 kobiet. W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 522 osoby (15,2% ogółu pracujących), w tym: 21 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 94 podmioty samozatrudniające się.

Przykładowe nieprawidłowości:

Regulamin pracy

Problematyka dotycząca tego zagadnienia dotyczyła regulaminu pracy i badana była w 2 podmiotach leczniczych. Uchybienia w treści regulaminu pracy ujawnione zostały w 1 podmiocie i polegały na niedostosowaniu jego zapisów do obecnie obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy (stan prawny na dzień 01.01.2008 roku).

Norma dobowa

Problematyka normy dobowej badana była w stosunku do 67 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 17 pracowników (25,4% ogółu zbadanych) w ilości 196 godzin.

Norma tygodniowa

Problematyka normy przeciętnej tygodniowej badana była w stosunku do 67 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 39 pracowników (58,2% ogółu zbadanych) w ilości 67 godzin.

Zapewnienie wymaganego odpoczynku dobowego.

Zagadnienie dotyczące zapewniania pracownikom wymaganego odpoczynku dobowego badane było w stosunku do 67 pracowników. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 3 pracowników (4,5% ogółu zbadanych).

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Zagadnienie wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych badane było w stosunku do 67 pracowników. Niewypłacenie wskazanego świadczenia nastąpiło w 42 przypadkach (62,7% ogółu zbadanych), zaniżenie stwierdzono w jednym przypadku.

Wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy

Zagadnienie wypłacenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy badane było w stosunku do 18 pracowników. Nieprawidłowości stwierdzone zostały w stosunku do 2 pracowników (11,1% ogółu zbadanych).

Udzielanie urlopów wypoczynkowych

Zagadnienie udzielania urlopów wypoczynkowych badane było odnośnie 36 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 6 pracowników (16,7% ogółu zbadanych).

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Zagadnienie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych badane było obu podmiotach leczniczych. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 1 podmiocie, które polegały na nieodprowadzeniu na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych odpisów podstawowych za 2013r. i 2014r. (75%) na łączną kwotę 452.306,23 zł.

Prawna ochrona pracy - podmioty lecznicze publiczne – ambulatoryjne (grupa nr 2)

W roku 2014 w ramach realizacji tematu, dla grupy: „podmioty lecznicze publiczne – ambulatoryjne” przeprowadzono 3 kontrole – 27,3% ogółu skontrolowanych podmiotów.

W ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba pracowników zatrudnionych wyniosła 193 osób (9,4 % ogółu zatrudnionych), w tym 102 kobiety.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 367 osób (10,65 % ogółu pracujących) w tym: 49 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 127 podmiotów samozatrudniających się (głównie indywidualne praktyki lekarskie).

Przykładowe nieprawidłowości:**Regulamin pracy**

Problematyka dotycząca tego zagadnienia dotyczyła regulaminu pracy i badana była w 3 przypadkach. Uchybienia w treści regulaminu pracy ujawnione zostały w 2 kontrolowanych podmiotach leczniczych.

Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia

Zagadnienie w zakresie pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia badane było w 50 przypadkach. Uchybienia w zakresie pisemnej informacji z art. 29 § 3 Kodeksu pracy dotyczyły 7 pracowników (10% ogółu zbadanych).

Norma dobowa

Problematyka normy dobowej badana była w stosunku do 55 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 10 pracowników (18% ogółu zbadanych) w ilości 180 godzin.

Norma tygodniowa

Problematyka normy dobowej badana była w stosunku do 55 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 11 pracowników (20% ogółu zbadanych) w ilości 55 godzin.

Zapewnienie wymaganego odpoczynku dobowego

Zagadnienie dotyczące zapewniania pracownikom wymaganego odpoczynku dobowego badane było w stosunku do 55 pracowników. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 5 pracowników (9,1% ogółu zbadanych).

Zapewnienie wymaganego odpoczynku tygodniowego

Zagadnienie dotyczące zapewniania pracownikom wymaganego odpoczynku tygodniowego badane była w stosunku do 55 pracowników. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 3 pracowników (5,5% ogółu zbadanych).

Wyplata wynagrodzenia za pracę

Zagadnienie wypłaty wynagrodzenia za pracę badane było w stosunku do 76 pracowników. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzone zostały w stosunku do 3 pracowników.

Potrącenia z wynagrodzenia

Zagadnienie dokonywania potrącenia badane było w stosunku do 41 pracowników. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzone zostały w stosunku do 1 pracownika.

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Zagadnienie wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych badane było w stosunku do 95 pracowników. Niewypłacenie wskazanego świadczenia nastąpiło w 14 przypadkach (14,7% ogółu zbadanych), uchybienia stwierdzono w stosunku do 54 osób (56,8% ogółu zbadanych).

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Zagadnienie wypłacenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy badane było w stosunku do 112 pracowników. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 106 pracowników (94,6% ogółu zbadanych).

Udzielanie urlopów wypoczynkowych

Uchybienia stwierdzono w stosunku do 28 pracowników (47,5% ogółu zbadanych).

Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Zagadnienie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych badane było w 3 przypadkach. Uchybienia stwierdzono w 2 podmiotach leczniczych.

Prawna ochrona pracy - podmioty lecznicze niepubliczne – całodobowe (grupa nr 3)

W roku 2014 w ramach realizacji tematu, dla grupy: „podmioty lecznicze niepubliczne – całodobowe” przeprowadzono 2 kontrole – 18,18% ogółu skontrolowanych podmiotów.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 1467 osób (42,6% ogółu pracujących) w tym: 147 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 169 podmiotów samozatrudniających się. W ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba pracowników zatrudnionych wyniosła 1151 osób (56% ogółu zatrudnionych), w tym 957 kobiety.

Przykładowe nieprawidłowości:**Regulamin pracy**

Problematyka dotycząca regulaminu pracy badana była w 2 przypadkach, w których stwierdzono nieprawidłowości.

Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia

Zagadnienie w zakresie pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia badane było w 31 przypadkach. Uchybienia w zakresie pisemnej informacji z art. 29 § 3 Kodeksu pracy dotyczyły 17 pracowników (54,9% ogółu badanych).

Zgodność charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy (umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę)

Zagadnienie w zakresie zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy badane było w 14 przypadkach. Nieprawidłowości stwierdzono w stosunku do 8 osób (57,1% ogółu badanych).

Odpoczynek dobowy

Problematyka odpoczynku dobowego badana była w stosunku do 10 pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono w stosunku do 3 pracowników.

Norma dobowa

Problematyka normy dobowej badana była w stosunku do 31 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 6 pracowników (7,7% ogółu zbadanych) w ilości 65 godzin.

Norma tygodniowa

Problematyka normy tygodniowej badana była w stosunku do 31 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 15 pracowników (48,4 % ogółu zbadanych) w ilości 245 godzin.

Zapewnienie wymaganego odpoczynku dobowego

Problematyka odpoczynku dobowego badana była w stosunku do 31 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 13 pracowników (41,9% ogółu zbadanych).

Zapewnienie wymaganego odpoczynku tygodniowego

Problematyka odpoczynku tygodniowego badana była w stosunku do 31 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 3 pracowników (12,9% ogółu zbadanych).

Wypłata wynagrodzenia za pracę

Zagadnienie wypłaty wynagrodzenia za pracę badane było w stosunku do 509 pracowników. Brak wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń stwierdzono w 28 przypadkach (28,8% ogółu badanych).

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Zagadnienie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych badane było w stosunku do 30 pracowników. Niewypłacenie wskazanego świadczenia nastąpiło w 11 przypadkach (36,7% ogółu zbadanych), uchybienia w stosunku do 18 pracowników (60% ogółu badanych).

Odpis na fundusz socjalny

Zagadnienie terminowości dokonywania odpisów na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych badane było w 2 kontrolowanych podmiotach leczniczych, uchybienia w tym zakresie stwierdzono w 1 podmiocie.

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Zagadnienie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych badane było w 2 kontrolowanych podmiotach leczniczych. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 1 podmiocie.

Prawna ochrona pracy - podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne (grupa nr 4)

W okresie od 01.01.2014r. do 31.12.2014r. w ramach realizacji tematu 202 A, dla grupy: „podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne” przeprowadzono 4 kontrole – 36,36% ogółu skontrolowanych podmiotów.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 1058 osób (30,7% ogółu pracujących) w tym: 248 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 536 podmiotów samozatrudniających się (głównie indywidualne praktyki lekarskie). W ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba pracowników zatrudnionych wyniosła 274 osób (25,9% ogółu zatrudnionych), w tym 248 kobiet.

Przykładowe nieprawidłowości:

Regulamin pracy

Problematyka regulaminu pracy bądź obwieszczenia o systemach, rozkładach i okresach rozliczeniowych badana była w 4 przypadkach. Brak obwieszczenia o systemach rozkładach czasu pracy oraz okresie rozliczeniowym czasu pracy ujawniono w jednym podmiocie, a w drugim stwierdzono w obwieszczeniu brak ustalonych rozkładów czasu pracy.

Prawidłowość sporządzanych umów o pracę

Zagadnienie w zakresie prawidłowości sporządzania umów o pracę badane było w 35 przypadkach. Uchybienia w tym zakresie dotyczyły 5 pracowników (14,3% ogółu zbadanych).

Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia

Zagadnienie w zakresie prawidłowości sporządzania umów o pracę badane było w 35 przypadkach. Brak informacji o warunkach zatrudnienia dotyczył w sumie 5 pracowników (14,3% ogółu zbadanych). Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 1 podmiocie.

Pdosumowanie

Porównując podmioty lecznicze w zakresie całodobowej opieki zdrowotnej publiczne (np. SPZOZ) lub niepubliczne (spółki prawa handlowego powstałe z SPZOZ) do podmiotów świadczących ambulatoryjną opieką zdrowotnej (publiczne, niepubliczne) należy stwierdzić, iż wciąż więcej nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy występuje w sferze publicznej, niepublicznej – całodobowej.

Przyczyny zdiagnozowane przez inspektów pracy nie odbiegają od ujawnianych w latach poprzednich.

W ocenie kontrolujących, jedną z często występujących przyczyn naruszeń prawa zarówno w publicznych, jak i niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę nad pracownikami, jest ustalenie nieprawidłowych źródeł prawa wewnątrz-zakładowego, np. określenie terminu wypłaty niektórych świadczeń pieniężnych (np. wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny) z opóźnieniem miesięcznym oraz niedbalstwo

legislacyjne. Przejawia się to często w tym, że regulaminy pracy u pracodawców nie są zmieniane, pomimo że nastąpiła zmiana przepisów, np. nowa ustawa z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112, poz. 654 ze zm.) albo regulują kwestie, które nie mają zastosowania do podmiotów leczniczych np. ustalając systemy czasu pracy, które nie mogą być stosowane, np. zadaniowy system czasu pracy.

Brak wystarczającej wiedzy oraz umiejętności stosowania przepisów prawa u pracodawców występuje szczególnie w ambulatoryjnej opiece zdrowotnej i przejawia się często brakiem obwieszczenia o systemach i rozkładach czasu pracy oraz okresie rozliczeniowym oraz niewiedzą w zakresie aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy np. możliwość ustalenia na podstawie art. 104 § 1¹ Kodeksu pracy rozkładów czasu pracy, które będą zakładały pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, bez konieczności płacenia dodatków za nadgodziny.

Kolejną przyczyną stwierdzonych naruszeń prawa pracy, która występuje w zasadzie zarówno w publicznych, jak i niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę zdrowotną nad pracownikami, jest brak właściwego nadzoru na personelem, który kieruje poszczególnymi komórkami organizacyjnymi. Ma to przełożenie, m.in., na prawidłowość obliczania nadgodzin z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, na planowanie i rozliczanie czasu pracy np. praca dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, planowanie godzin nadliczbowych, zaniżanie dodatków za nadgodziny wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Koleją przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest świadome łamanie przepisów prawa pracy, które przejawia się np. w zawieraniu umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami szpitala, czy też zobowiązując pracowników do pełnienia dyżurów np. „pod telefonem” z naruszeniem obowiązujących odpoczynków dobowych i tygodniowych.

W podmiotach leczniczych zapewniających ambulatoryjną opiekę zdrowotną (publiczne i niepubliczne) przyczyną stwierdzonych uchybień jest brak woli ze strony pracodawców do prawidłowego stosowania przepisów prawa pracy. Przejawia się to w ustalaniu rozkładów czasu pracy np. dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej i nie usankcjonowanie tej kwestii w oparciu o kodeks pracy.

Jedną z kolejnych przyczyną dotyczących uchybień, pojawiającą się w niepublicznych i publicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę zdrowotną, jest nasilanie się trudności w pozyskiwaniu personelu w grupach zawodowych lekarzy i pielęgniarek, szczególnie w szpitalach zlokalizowanych na prowincji (np. problemy z dojazdami - nieekonomiczne), co przejawia się nadgodzinami oraz zlecaniem dyżurów medycznych i normalnej pracy bez odpoczynku dobowego, czy też tygodniowego.

Ponadto w dalszym ciągu szczególnie niepubliczne i publiczne podmioty lecznicze zapewniające całodobową opiekę zdrowotną, ale również, lecz w mniejszym stopniu, niepubliczne jednostki służby zdrowia, w zakresie ambulatoryjnej opieki zdrowotnej borykają się z problemami finansowymi, co przejawia się np. w nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz niewypłaceniu wynagrodzenia i dodatków za nadgodziny.

W ocenie pracodawców przyczynami stwierdzonych naruszeń prawa są niewystarczające środki finansowe na działalność statutową podmiotów, co wymusza konieczność poszukiwania oszczędności. Wiele podmiotów publicznych jak i niepublicznych prowadzących działalność w zakresie stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne od lat boryka się z problemem niewystarczającego poziomu finansowania świadczeń zdrowotnych.

Wnioski

Wyniki kontroli realizowanych w 2014r. w zakresie prawnej ochrony pracy w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest dobry. Nieprawidłowości, które stwierdzone zostały z podmiotach leczniczych publicznych i niepublicznych prowadzących zarówno całodobową, jak i ambulatoryjną opiekę zdrowotną nad pacjentem dotyczyły m.in.: źródeł prawa wewnątrzzakładowego (regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, obwieszczenia), prawidłowego sporządzania umów o pracę, prawidłowego sporządzania informacji z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, czasu pracy, zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy czy też urlopów wypoczynkowych.

Ponadto kontrole potwierdziły już w roku 2013, iż w podmiotach leczniczych wykonujących działalność w rodzaju całodobowe świadczenia zdrowotne, nadal pracodawcy chcąc podołać obowiązkowi zapewnienia całodobowej opieki zdrowotnej nad pacjentem, stosują praktyki, które zmierzają do omijania przepisów np. o czasie pracy. Przejawia się to w wykonywaniu pracy tego samego rodzaju przez osoby, które łączy z podmiotem leczniczym podwójny stosunek prawny, tj. umowa cywilnoprawna np. zlecenie oraz umowa o pracę. Dotyczy to np. pracowników medycznych, przede wszystkim pielęgniarek, które świadczą pracę bez zachowania wymaganego odpoczynku, co zważywszy na jej charakter jest niedopuszczalne. W zakresie świadczeń pieniężnych najczęściej naruszane były przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ujawnione nieprawidłowości dotyczące wypłaty należności pracowniczych w ocenie pracodawców mają związek z coraz trudniejszą sytuacją finansową podmiotów leczniczych. Wyniki kontroli przedstawione wyżej 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, powinny być prowadzone w dalszym ciągu działania w ramach programów promocyjnych i prewencyjnych organizowanych przez PIP, rozpowszechniające wiedzę w zakresie prawa pracy i mobilizujące pracodawców do przestrzegania przepisów prawa pracy.

Mając na względzie powyższe wydaje się zasadnym skierowanie wniosku legislacyjnego w zakresie ograniczenia zawierania umów cywilnoprawnych i doprecyzowania wymagań formalnoprawnych w tym zakresie w podmiotach leczniczych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy w podmiotach leczniczych

W roku 2014 w ramach realizacji tematu, przeprowadzono 11 kontroli.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 3445 osoby w tym:

- liczba zatrudnionych pracowników - 2054 osób, w tym 1679 kobiet, 202 pracowników niepełnosprawnych.
- pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych - 465 osób,
- podmiotów gospodarczych świadczących usługi medyczne na rzecz podmiotu leczniczego - podmiotów samozatrudniających się) - 926 (głównie indywidualne praktyki lekarskie, pielęgniarskie)

Zagadnienia zrealizowano w podmiotach z grupy:

- podmioty lecznicze publiczne – całodobowe (grupa nr 1) – 2 kontrole,
- podmioty lecznicze publiczne – ambulatoryjne (grupa nr 2) – 3 kontrole,
- podmioty lecznicze niepubliczne – całodobowe (grupa nr 3) – 2 kontrole,
- podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne (grupa nr 4) – 4 kontrole.

Łącznie wydano 57 decyzji - dotyczących 270 pracowników, w tym: decyzje ustne – 17.

Łącznie wystosowano 11 wystąpień, zawierających 60 wniosków – dotyczących 841 pracowników.

Podsumowanie i wnioski

Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości w podmiotach leczniczych, wg kontrolujących inspektorów pracy są:

- brak znajomości przepisów prawa przez służby odpowiedzialne za ich realizację,
- niewłaściwa komunikacja służbowa pomiędzy poszczególnymi służbami, komórkami organizacyjnymi, w tym służbą bhp.

Ponadto, jako przyczynę stwierdzonych uchybień, można wskazać brak przywiązywania wagi do zagadnień bhp, w szczególności w zakresie opracowywania i prowadzenia wymaganej dokumentacji i skupianie się przez pracodawców prowadzących działalność leczniczą na „leczeniu pacjenta”, przedkładając problemy bhp na „dalszy plan”.

Dodatkowo przeważająca większość pracodawców zleciła realizację zagadnień służby bhp zewnętrznym firmom, które nie zawsze w wystarczającym stopniu posiadają przygotowanie faktyczne do prowadzenia spraw w służbie zdrowia.

Wyniki kontroli realizowanych w 2014r. w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp nie jest zadowalający.

Nieprawidłowości z zakresu bhp dotyczyły np.: szkoleń w dziedzinie bhp, oceny ryzyka zawodowego, braku badań czynników szkodliwych w środowisku pracy, stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, braku wykazu prac niebezpiecznych. Nieprawidłowości stwierdzone zostały zarówno w podmiotach leczniczych prowadzących opiekę zdrowotną całodobową, jak i stacjonarną (szpitalnictwo i ambulatoryjna opieka zdrowotna).

Wyniki kontroli przedstawione wyżej wskazują na dalszą potrzebę prowadzenia kontroli w podmiotach leczniczych, w tym w zakresie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, w celu zwiększenia przestrzegania przepisów prawa pracy w tych jednostkach. Przeprowadzone kontrole wskazują także na konieczność doprecyzowania, w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 6 czerwca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, działań związanych ze zranieniami ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, w zakresie trybu i zakresu badania przyczyny i okoliczności zranienia, wskazanego w § 8 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia.

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

A. Placówki wielkopowierzchniowe

Prawna ochrona pracy

Zbiornicze wyniki kontroli wykazują, że naruszanie przepisów prawa pracy w hipermarketach od lat utrzymuje się na niezmiennym poziomie i nie dotyczy dużej liczby pracowników. W porównaniu do 2013 roku odnotowano mniejszą liczbę skarg. Tylko jedna kontrola była następstwem skargi przekazanej przez związek zawodowy. Na uwagę zasługuje fakt, iż w sklepie, którego dotyczyła skarga nie ma związków zawodowych, żaden z pracowników nie poinformował o przynależności związkowej.

Analiza dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w hipermarketach wskazuje na poprawę w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawnej ochrony pracy. Odnotowano niewiele nieprawidłowości, co może być wynikiem wieloletniego nadzoru i kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w dużych sieciach handlowych poprawia się. Kontrole i nadzór ze strony Państwowej Inspekcji Pracy odniosły pozytywny skutek i stan praworządności w stosunkach pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest zadowalający.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W 2014 roku inspektorzy pracy nie stwierdzili wielu nieprawidłowości w kontrolowanych marketach. Nieprawidłowości w głównej mierze wynikają ze zużycia obiektów czy zniszczeń wynikających z normalnej ich eksploatacji.

Inspektorzy pracy odnotowali wymierne efekty po wykonaniu wydanych podczas kontroli decyzji nakazowych:

- wyposażono ustępy w sprawne pojemniki na mydło, zapewniono ład i porządek w pomieszczeniach ustępów, zapewniono maty antypoślizgowe w natryskach,
- wykonano pomiary oświetlenia i doświetlono miejsca, w których oświetlenie okazało się niewystarczające,
- zapewniono na stanowisku pracy przy monitorze ekranowym komfort pracy wzrokowej poprzez ograniczenie oślnienia od światła wpadającego z zewnątrz, zapewniono krzesło i biurko zgodne z wymaganiami przepisów i ergonomii,
- zapewniono 2 pracownikom działu mięsnego możliwość odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji siedzącej,
- udrożniono drogi transportowe, usunięto palety z towarami znajdujące się na drogach transportowych,
- zapewniono bezpieczne składowanie towarów.

Zdaniem kontrolujących placówki wielkopowierzchniowe, stan przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w 2014 roku jest zadowalający. Nie stwierdzono drastycznych naruszeń prawa. Uchybienia stwierdzono w obszarze transportowania i magazynowania towarów.

W wyniku 7 kontroli inspektorzy pracy wydali 24 decyzje oraz skierowali 20 wniosków w wystąpieniach. Wobec osób odpowiedzialnych zastosowano 3 środki oddziaływania wychowawczego.

Kontrole prowadzone od wielu lat przez inspektorów pracy w hipermarketach skutkują poprawą warunków pracy. W żadnym markecie nie odnotowano ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Nie stwierdzono rażącego naruszania prawa, pracodawcy i pracujące u nich służby starają się stworzyć i utrzymać bezpieczne warunki pracy.

Działania prewencyjne

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wraz z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk w dniu 26 listopada 2014 roku przeprowadził szkolenie w ramach którego omówiono „ograniczenie zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia w miejscu pracy w przedsiębiorstwach”, z uwzględnieniem przedsiębiorstw zajmujących się handlem.

B. Inne placówki handlowe

W 2014r. skontrolowano 37 pracodawców, zatrudniających 1075 pracowników, w tym 598 kobiet, 29 młodocianych, 46 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Prawna ochrona pracy

Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu była w 2014 roku podobna do lat poprzednich, jednak w większości nie były to kontrole spowodowane skargami pracowników. Tylko 5 spośród 37 kontroli przeprowadzonych było wskutek skarg (13,5%), żadna z nich nie była skargą pracownika, 2 kontrole były zapoczątkowane skargą osoby postronnej, 2 – anonimową skargą, 1 - byłego pracownika.

W 2014 roku stwierdzono niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe 2 pracowników na 26, gdzie w ogóle stwierdzono pracę w godzinach nadliczbowych spośród 228 badanych pracowników. Ujawniono tylko 3 przypadki łamania przepisu o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i nieudzielenie 14 dni wolnych od pracy. W 4 przypadkach stwierdzono niezapewnienie pracownikom 11 godzinnej przerwy dobowej.

U jednego pracodawcy w lutym 2014 r. stwierdzono niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za pranie i konserwację odzieży roboczej oraz używanie własnego obuwia za 2013 r., inspektor pracy wydał polecenie i wypłacono podczas kontroli kwotę 360 zł, nieprawidłowość dotyczyła 19 pracowników.

Liczba stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości 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.

Pracodawcy prowadzą ewidencję czasu pracy często w sposób oderwany od rzeczywistości, ani listy obecności ani tym bardziej karta ewidencji czasu pracy nie stanowi często faktycznego odbicia godzin pracy. Pracownicy podpisują listę w miejscach zaznaczonych przez pracodawcę, nie wpisując faktycznych godzin pracy. Potwierdzeniem

tego jest mała liczba pracowników, u których stwierdzono rozpoczynanie pracy po raz drugi w tej samej dobie.

Pracodawcy tłumaczą swoje błędy nieznajomością przepisów oraz koniecznością skupienia się na działalności podstawowej. Zyski z prowadzonej działalności są nieduże, więc pracodawcy szukają wszędzie oszczędności. Koszty pracy są znaczące, więc pracodawcy oszczędzają nie zawsze zgodnie z prawem.

Po przeprowadzeniu kontroli w placówkach handlowych i stwierdzeniu naruszeń przepisów, inspektorzy pracy wydali środki prawne, dotyczące:

- rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy
- przestrzegania przepisu o dobie pracowniczej, udzielania pracownikom przerwy dobowej i tygodniowej,
- wypłacenia pracownikom zaległego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży roboczej.

Podsumowanie

Zdaniem inspektorów pracy niezbędne jest kontynuowanie kontroli w placówkach handlu detalicznego, z uwagi na fakt, że poziom przestrzegania przepisów prawa pracy jest niezadowolający.

Wprowadzone zmiany legislacyjne w zakresie opracowania rozkładów czasu pracy i podawania ich do wiadomości pracowników uregulowały częściowo problem dokumentowania czasu pracy przez pracodawców. Wskazane byłoby jeszcze zobowiązanie pracodawców do przechowywania harmonogramów pracy, gdyż nadal zdarza się, że nie udostępniają oni rozkładów czasu z minionych okresów rozliczeniowych do kontroli, tłumacząc, że nie mają obowiązku przechowywania harmonogramów i innych dokumentów służących pomocniczo do sporządzania kart ewidencji czasu pracy. Obowiązkowym dokumentem jest indywidualna karta ewidencji czasu pracy, a z samej karty nie wynikają konkretne godziny pracy i sprawdzenie przestrzegania przepisów o odpoczynku czy o jednokrotnym zatrudnianiu w tej samej dobie, jest niemożliwe. 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 małym sklepie nie tylko brakuje dokumentów, ale istnieje duże prawdopodobieństwo, że istniejąca dokumentacja nie stanowi odzwierciedlenia stanu faktycznego. W większości przypadków inspektorzy pracy podczas kontroli nie stwierdzili wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz 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.

Szczególny nacisk przy następnych kontrolach należy położyć na zagadnienia czasu pracy i wynagrodzeń.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

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

W 2014 roku w związku ze stwierdzonymi naruszeniami prawa stanowiącymi wykroczenia przeciwko prawom pracowników - 24 wykroczenia dotyczące technicznego bezpieczeństwa

pracy 2 pracodawców ukarano mandatem karnym, zastosowano 12 środków oddziaływania wychowawczego.

W 5 przypadkach kontrole dotyczyły pracodawców kontrolowanych w poprzednich latach w ramach omawianego tematu, w 4 z nich stwierdzono poprawę warunków pracy, nie stwierdzono rażących naruszeń ani popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W 1 przypadku stwierdzono wykonanie środków prawnych wydanych po poprzedniej kontroli PIP. Podczas obecnej kontroli stwierdzono nieprawidłowości, między innymi: brak szkolenia okresowego pracodawcy, brak wstępnych badań lekarskich pracownicy, niezapewnienie wykonywania zadań służby bhp.

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 wagę przywiązują do przestrzegania prawa, mając nadzieję na uniknięcie kontroli.

Efekty uzyskane w wyniku realizacji środków prawnych:

- powierzono wykonywanie zadań służby bhp specjalście,
- pracodawcy odbyli szkolenia okresowe bhp,
- zapewniono pracownikom odbycie szkoleń bhp,
- zapewniono odbycie przez pracowników badań lekarskich,
- zapewniono 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 i wnioski

Z dokonanych ustaleń wynika, że mimo prowadzenia od wielu lat kontroli placówek handlowych, nadal stwierdza się naruszenia prawa pracy. Pracodawcy mając nadzieję na uniknięcie kontroli lekceważą nawet obowiązek zapewnienia badań lekarskich, szkoleń bhp czy dostarczenia pracownikom odzieży roboczej.

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.

C. Kontrole przestrzegania zakazu pracy w święta

W tym podtemacie w OIP Gdańsk wykonano jedną kontrolę. Z wieloletnich doświadczeń inspektorów pracy wynika, że **placówki wielkopowierzchniowe** nie łamią zakazu pracy w święto. W wyniku kontroli przeprowadzonej w maju 2014 roku nie stwierdzono nieprawidłowości.

W **pozostałych placówkach handlowych** przeprowadzono 5 kontroli. Liczba pracujących 70, w tym 60 pracowników. W trakcie 2 kontroli stwierdzono wykonywanie pracy w święto. Wskutek kontroli wydano 4 wnioski w 4 wystąpieniach, w tym 2 dotyczące zatrudniania pracowników w święto i 2 dotyczące powtórnego zatrudniania w tej samej dobie.

W związku z wykroczeniami zastosowano 2 mandaty oraz jeden środek oddziaływania wychowawczego.

Z informacji uzyskanych od osób udzielających porad wynika, że w okresie „około świątecznym” zwiększa się liczba pytań dotyczących pracy w święta w placówkach handlowych. W 2014 roku udzielono prawie 50 porad dotyczących tej tematyki. Po porady przychodzą głównie pracownicy, ale zdarza się, że pracodawcy również pytają. Ci ostatni chcą upewnić się, że w sytuacji, gdy pracownik chce pracować i dostanie za tę pracę podwójne wynagrodzenie – to jest to zgodne z prawem. Pracodawcy obchodzą przepis o zakazie pracy w placówkach handlowych w święto w ten sposób, że „wymieniają” się niejako pracownikami.

VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w roku 2014 przeprowadzili 1470 kontroli legalności zatrudnienia (65 przeprowadzono w związku z „Akcją Lato” zrealizowaną w rejonie **pasa nadmorskiego**). Kontrolujący najczęściej stwierdzali następujące nieprawidłowości:

- Brak lub nieterminowe zgłaszanie pracowników (zleceniobiorców) do ubezpieczenia społecznego – brak zgłoszenia stwierdzono w 87 kontrolach, nieterminowe zgłoszenie ujawniono w 289 kontrolach. Nieprawidłowości dotyczyły łącznie 980 osoby wykonujących pracę (pracowników i zleceniobiorców) w tym: 186 osób nie zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego do dnia kontroli, 731 osób zostało zgłoszonych przed rozpoczęciem kontroli, ale po upływie 7 dni od podjęcia pracy.
- Nieopłacanie składek na Fundusz Pracy – nieprawidłowość stwierdzona w 88 kontrolach i dotyczyła 2105 osób wykonujących pracę. Łączna kwota stwierdzonych zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy wynosiła 606.998 zł. Nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy dotyczyło 4418 osób i zostało stwierdzone w 289 kontrolach.
- Brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę – nieprawidłowość stwierdzona w 102 kontrolach – dotyczyła 254 pracowników, z którymi nie zawarto umowy do dnia rozpoczęcia kontroli. W 98 kontrolach stwierdzono potwierdzenie na piśmie warunków zawartej umowy o pracę po upływie pierwszego dnia pracy, nieprawidłowość ta dotyczyła 296 pracowników.
- Z uwagi na ilość przeprowadzonych kontroli, w których nieprawidłowość została stwierdzona, szczególnie należy wymienić niezgodności rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy (umowa cywilnoprawna lub „samozatrudnienie” zamiast umowy o pracę). Nieprawidłowość tę stwierdzono w przypadku 96 kontroli i aż u 241 osób.

Analiza prowadzonych przez inspektorów pracy postępowań kontrolnych w 2014 roku pozwala stwierdzić, że zakres tematyczny istotnych nieprawidłowości pozostaje tożsamy z kwestiami problematycznymi odnotowanymi w latach ubiegłych.

Inspektorzy wskazywali na nasilającą się tendencję polegającą na zawieraniu dwóch i więcej pisemnych umów cywilnoprawnych między tym samym przedsiębiorcą i osobą zatrudnioną, z czego pierwsza umowa na niewielką kwotę podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu ZUS, zaś kolejna umowa zawarta z kilkudniowym opóźnieniem opiewająca na znacznie wyższą kwotę

i nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu. Umowy te różnią się rodzajem wykonywanej pracy i wysokością otrzymywanego wynagrodzenia. Umowy tego rodzaju stanowią obejście przepisów prawa pracy w zakresie zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jak również obejście przepisów dotyczących obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. W świetle nadchodzących zmian prawnych w zakresie objęcia ubezpieczeniem społecznym umów zlecenia, przedsiębiorcy zwiększyli zatrudnianie osób w oparciu o umowy o dzieło.

W roku 2014 – jak w latach ubiegłych – najwięcej nieprawidłowości odnotowano wśród pracodawców z sekcji „handel i naprawa” (549 kontroli) następnie: „przetwórstwo przemysłowe” (194 kontroli), „budownictwo” (183 kontroli) oraz „zakwaterowanie i usługi

gastronomiczne” (152 kontrole). Wobec powyższego, mając na uwadze przedstawione dane, konieczne i celowe wydaje się prowadzenie dalszych działań kontrolnych u pracodawców i przedsiębiorców będących reprezentantami tych branż w 2014 roku, przy uwzględnieniu sezonowego charakteru wykonywania niektórych prac.

Przyczyny nieprawidłowości

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości mają jedną główną przyczynę, która wynika z obecnej sytuacji ekonomicznej, w której występują przemiennie wzrosty i spadki koniunktury gospodarczej, co wywołuje zmienne zapotrzebowanie na osoby wykonujące pracę oraz powoduje chęć maksymalnego obniżenia kosztów pracy. Nie powinno to jednak w żaden sposób usprawiedliwiać zjawiska zatrudnianiu osób „na czarno” lub w oparciu o umowy cywilnoprawne czy też nieopłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. Pewne trudności powoduje także brak ustawowych uregulowań dość często spotykanych uchybień, przykładowo brak obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę w oparciu umowy o dzieło, co stanowi o atrakcyjności tej formy zatrudnienia, nawet w przypadkach, gdy wykonywana praca nie dotyczy wykonania dzieła, a jedynie np. wykonania usługi. Pracodawcy twierdzą, że ponoszone przez nich koszty związane z prowadzeniem działalności są wysokie, że aby działalność była opłacalna konieczne jest ograniczanie kosztów zatrudnienia pracowników polegające na: stosowaniu umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, braku zgłaszania danych do ubezpieczeń społecznych. Ponadto pracodawcy wskazują również, że takie działanie wymusza postawa podmiotów konkurencyjnych, które w ten sam sposób obcinają koszty pracy.

W ocenie inspektorów wśród przyczyn 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 roku 2014 można wyróżnić:

- Działania pracodawców i przedsiębiorców w kierunku obniżenia kosztów zatrudnień pracowniczych w prowadzonej działalności, ma to na celu zapewnić konkurencyjność przedsiębiorcy na rynku.
- Pracownicy świadomie wyrażają zgodę wykonywania pracy „na czarno”. Dopóki mają pracę godzą się na otrzymywanie wypłaty poza oficjalnym obiegiem finansowym i brak objęcia ich ubezpieczeniem społecznym. Problem pojawia się w sytuacji sporu z pracodawcą np.: w kwestii wysokości wypłacanego wynagrodzenia, jego terminowości, czy też, gdy konflikt dotyczy zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, kiedy powinna być zawarta umowa o pracę. Najczęściej w takich sytuacjach osoby te zwracają się z prośbą o interwencje do organów Państwowej Inspekcji Pracy lub innych instytucji (np. Urząd Skarbowy). Również osoby zadłużone, czy płacące alimenty często poszukują zatrudnienia „na czarno” w celu uniknięcia obciążeń związanych ze spłatą zobowiązań.
- Zawieranie umów o pracę z osobami nowozatrudnionymi „na czarno” lub w oparciu o umowy cywilnoprawne przez tzw. okres próby, stanowi rodzaj zabezpieczenia się pracodawców przed ponoszeniem kosztów zatrudnienia w razie np. porzucenia pracy przez nowozatrudnionego, lub gdy jego praca nie zadawała przedsiębiorcy.
- Nieopłacenie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy wiąże się głównie z problemami finansowymi pracodawców, którzy nie przekazywali wszystkich składek, lub składek w prawidłowej wysokości wynikających z ubezpieczenia społecznego.

Nierzadko stwierdzone są również opóźnienia w dokonywaniu przelewów na konto Funduszu Pracy,

- Mniej spotykaną przyczyną powstawania opisanych nieprawidłowości to nieznamość przepisów prawnych czy też kwestia niedopatrzenia w realizacji ciężących na pracodawcach obowiązków.

Z kolei pracodawcy, jako przyczynę naruszeń przepisów kodeksu pracy w opisywanym zakresie najczęściej wskazują:

- Zbyt duże koszty finansowe wiążące się z zatrudnieniem pracownika na podstawie umowy o pracę.
- Chęć zabezpieczenia się pracodawców przed ewentualnym ponoszeniem kosztów zatrudnienia w razie gdyby nowozatrudniony porzucił pracę, lub gdyby stwierdzono nieprzydatność do pracy na danym stanowisku.

W 2014 roku zdaniem inspektorów pracy i osób nielegalnie wykonujących pracę powody stwierdzonych nieprawidłowości pozostałe tożsame w porównaniu z ubiegłymi latami i kształtują się następująco:

- Brak stabilnej, pewnej sytuacji osób pracujących „na czarno” to główne przyczyny powstrzymujące je przed zgłoszeniem do Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu zatrudnienia.
- Osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie mają świadomości o istnieniu obowiązku (obwarowanego odpowiedzialnością wykroczeniową) polegającego na zgłoszeniu do PUP podjęcia zatrudnienia - wiele osób uważa, że taki obowiązek spoczywa na podmiocie zatrudniającym.
- Część osób chce celowo wykonywać pracę „na czarno”, aby ukryć swoje dochody z powodu ciężących na nich tytułów egzekucyjnych, np. wiążące się z obowiązkiem alimentacyjnym lub niespłacaniem zaciągniętych kredytów.
- Otrzymanie podwójnego zysku finansowego w postaci wynagrodzenia za świadczoną pracę „na czarno”, jak i zasiłku dla osób bezrobotnych w sytuacji, gdy osoba świadcząca pracę była zarejestrowana w PUP, jako bezrobotna z prawem do zasiłku.

Skierowane do Prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W roku 2014 do prokuratury skierowano 10 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw, z czego 5 dotyczyło przestępstw określonych w art. 218 § 1a i art. 219 kodeksu karnego mający związek z uporczywym naruszaniem praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego oraz naruszania przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych poprzez niezgłoszenie wymaganych danych albo zgłoszenie nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość.

Działalność prewencyjna, w tym współpraca z innymi organami

W roku 2014 spadła liczba kontroli legalności zatrudnienia prowadzonych w asyście funkcjonariuszy Policji (4 kontroli, w której uczestniczyli funkcjonariusze policji) oraz nie było kontroli w temacie realizowanych z funkcjonariuszami Straży Granicznej i Straży Miejskiej. Współpracę z tymi organami, ich zaangażowanie oraz gotowość do współpracy należy ocenić bardzo wysoko. Inspektorzy pracy prowadzili kontrole na wnioski Policji i Straży Granicznej (łącznie 8 kontroli) oraz poinformowali, ww. organy o wynikach kontroli w 20 przypadkach.

W ramach kampanii „Zanim podejmiesz pracę” w dniu 27.02.2014r. Inspektor pracy OIP Gdańsk Oddział w Malborku zapoznał słuchaczy Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Prabutach 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.

Podobne zajęcia z uczniami odbyły się w dniu 3.03.2014r. w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Malborku została zorganizowana pogadanka dla uczniów klas maturalnych tej szkoły.

W dniu 7 kwietnia 2014r. w Zespole Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich w Gdańsku zorganizowano pogadankę dla uczniów klas maturalnych. Pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji 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, a także zagadnieniami związanymi przepisami prawa o czasie pracy, wynagrodzeniu oraz urlopach wypoczynkowych. W spotkaniu uczestniczyło 76 uczniów. Dla każdego przygotowano zostały materiały informacyjne dotyczące kampanii.

Inspektorzy pracy w roku 2014 skierowali do starostów (lub prezydentów miast) 34 pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach z zakresu legalności zatrudnienia. W 25 przypadkach otrzymano informacje zwrotną o podjętych działaniach starostów (lub prezydentów miast). Jednak informacje te nie zawierały kwot odzyskanych świadczeń, ale okres, za jaki świadczenie zostało odzyskane. Czasami powiatowe urzędy pracy w zakresie pozbawiania statusu bezrobotnego osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową informowały o skreśleniu takiej osoby z rejestru bezrobotnych w przypadku, gdy bezrobotny, w wyniku rozpoczęcia kontroli przez inspektora pracy, zgłosił fakt podjęcia pracy (uniknięcie procedury związanej z wydaniem decyzji o pozbawieniu statusu osoby bezrobotnej). O wynikach kontroli inspektorzy pracy w 55 przypadkach powiadomili placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Inspektorzy pracy w 38 przypadkach otrzymali informację zwrotną o podjętych przez ZUS działaniach. Otrzymane informacje zostały zamieszczone w poniższej tabeli. Z informacji nadesłanej przez Inspektoraty ZUS wynika, że służby kontrolne coraz częściej podejmują działania kontrolne w wyniku zawiadomień kierowanych przez inspektorów.

W roku 2014 nie odnotowano problemów, jeśli chodzi o współpracę 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.

Szkolenia

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku prócz szkoleń prowadzonych w Ośrodku Szkoleniowym we Wrocławiu brali udział w szkoleniach wewnętrznych i spotkaniach warsztatowych organizowanych przez partnerów społecznych.

- W dniach 17 i 25 marca 2014r. odbyło się w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach terenowych szkolenie dla inspektorów pracy nt.: Metodyka kontroli legalności zatrudnienia oraz omówienie tematów legalnościowych: „013”, „014”.Z uwzględnieniem wprowadzonych zmian prawnych. W szkoleniu wzięło udział 27 inspektorów pracy.

- W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w dniu 20.06.2014r. 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 ośmiu pracowników OIP Gdańsk).

Efekty działań kontrolnych

Wyszczególnienie		Ilość	Wartość (zł)
1	Legalizacja zatrudnienia ogółem	W czasie kontroli - 233 W wyniku wniosków pokontrolnych 189 Ogółem 422 osób	X
2	2a - w tym potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	W czasie kontroli 66 W wyniku wniosków pokontrolnych 98 Ogółem 164 osób	X
	2b – zawarcie umowy o pracę (potwierdzenie zawarcia stosunku pracy w miejsce umowy cywilnoprawnej)	W czasie kontroli 32 W wyniku wniosków pokontrolnych 107 Ogółem 139 osób	X
	2c – zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	W czasie kontroli 169 W wyniku wniosków pokontrolnych i informacji z ZUS 12 Ogółem 181 osób	X
3	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 648 osób, w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych łącznie w stosunku do 787 osób Ogółem: 1435 osób	W toku kontroli w kwocie 64983,00 zł W wyniku realizacji wniosków pokontrolnych w kwocie 233243,00 zł Ogółem 298226,00zł
4	Opłacone zaległe składki na ubezpieczenie społeczne	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 272 osób,	W toku kontroli w kwocie 119284,00zł
5	Decyzje o pozbawieniu statusu bezrobotnego	26	X
6	- w tym bezrobotnego z prawem do zasiłku	5	X
7	Zwroty nienależnie pobranych zasiłków, świadczeń itp.	2	0 zł
8	Ogółem	X	417510,00 zł

Podsumowanie i wnioski

Podsumowując sprawozdanie z realizacji tematu stwierdzić należy, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest ogólnie znany i niezmienny, od co najmniej kilku ostatnich lat. Ujawniona w 2014 liczba podmiotów zatrudniających osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, wskazuje jednoznacznie na trwające od lat zainteresowanie przedsiębiorców tą formą zatrudnienia podmiotów (zmniejszenie, po poprzednim wzroście liczby podmiotów na

przestrzeni 4 ostatnich lat: 2011 - 80 podmiotów, 2012 - 165 podmiotów, 2013 - 213 podmiotów, 2014 - 96 podmiotów - spadek może wynikać z realizacji tematu „Przestrzeganie przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu. Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy”, gdzie były wykazywane przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umowy o pracę). Znikoma ilość wykrytych praktyk dotyczy zawierania umów na część etatu, gdy praca jest świadczona w pełnym wymiarze oraz zawierania umowy o pracę z wynagrodzeniem innym niższym (często 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. Pracownik również jest zainteresowany otrzymaniem pieniędzy i godzi się na niższe składki na ubezpieczenie społeczne, a opieka lekarska oferowana przez państwową służbę zdrowia nie zależy od wysokości składki przekazywanej do ZUS. W przypadku braku dowodów (pokwitowań, potwierdzeń przelewu lub spójnych zeznań świadków), proceder ten jest trudny do udowodnienia.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w wielu przypadkach dobrze radzą sobie z wykazywaniem w toku kontroli stosowania umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

W 2014 wystąpiła pewna liczba przypadków niemożności przeprowadzenia lub zakończenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Sytuacja ta była spowodowana zamierzonym utrudnieniem działalności inspektora pracy przez osoby reprezentujące podmioty kontrolowane. Inny problem powodujący niemożność przeprowadzenia kontroli, związany był ze skargami osób zatrudnionych bez jakiegokolwiek formy pisemnej świadczących pracę na rzecz nieznanych im z nazwy i adresu podmiotów (dotyczy głównie zatrudnienia w budownictwie).

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:

- Wskazane jest ujednoczenie zasad zatrudniania osób, przez stworzenie jednego systemu rodzaju umów (kontraktów) o pracę, które z jednej strony będą zapewniały pracownikowi stabilność zatrudnienia, a z drugiej strony przy pewnej liberalizacji zasad rozwiązywania i wypowiedzania stosunku pracy zapewni elastyczność niezbędną do kształtowania zatrudnienia w zakładzie. Zlikwiduje to również istniejącą nierówność na rynku pracy, tzn. podział na tych, którzy mają umowy o pracę i tych, którzy mają tylko umowy cywilno-prawne. Jednolity sposób kształtowania zasad naliczania składek na ubezpieczenie społeczne spowoduje, że konkurencyjność oferowanych usług i produktów będzie kształtowana jedynie wynagrodzeniem pracownika i jego kwalifikacjami, a przede wszystkim, jakością oferowanych usług czy produktów. Termin zawarcia umowy nie miał by zbyt dużego znaczenia, gdyż samo wykazanie faktu wykonywania i momentu jej rozpoczęcia pracy byłoby wystarczające do przyjęcia, że umowa o pracę została zawarta, a pewne istotne warunki zatrudnienia zostałyby ustalone automatycznie (strony, miejsce pracy, rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, wynagrodzenie - minimalne obowiązujące w danym okresie). Działanie

takie doprowadziłyby do zmniejszenia czasu trwania kontroli w zakresie legalności zatrudnienia przez PIP, ZUS i związanego z tym dyskomfortu pracodawcy.

- W celu zwiększenia presji pracobiorców na chęć zawierania umów o pracę z rzeczywistą wysokością wynagrodzenia wskazane byłoby częściowe uzależnienie pewnych świadczeń np. medycznych od wysokości opłacanej składki – np. dopuszczenie możliwości odprowadzania części składek w charakterze dodatkowego ubezpieczenia medycznego.
- W zakresie kontroli legalności zatrudnienia oraz działań profilaktycznych inspektorzy w 2015 roku przeprowadzą kolejne kontrole podmiotów zlokalizowanych w obrębie pasa nadmorskiego (w sezonie wakacyjnym) – w ocenie inspektorów pracy presja wywierana kontrolami odnosi skutek szczególnie w zakresie pisemnego sporządzania umów i zgłaszania zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego.
- W związku z nieprawidłowościami wykazywanymi w toku dotychczasowych kontroli podmiotów działających na terenach byłych stoczni dotyczących powierzenia pracy nowym osobom i byłym pracownikom stoczni, jako zleceniobiorcom lub podmiotom samozatrudniającym się, inspektorzy pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia oraz Sekcji Gospodarki Morskiej będą w dalszym ciągu prowadzić kontrole przedsiębiorstw działających na terenach postoczniowych.

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

W roku 2014 przeprowadzono 164 kontroli, dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców u 144 przedsiębiorców.

Kontrolom tym poddano podmioty, w których świadczyło pracę łącznie 1.235 cudzoziemców z 53 krajów, w tym 786 cudzoziemców aktualnie wykonujących pracę. W grupie kontrolowanych cudzoziemców 1083 nie posiadało obywatelstwa państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii.

Należy zauważyć, iż kontrolą objęto 387 cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz 516 cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium RP, w tym 279 cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego spoza obszaru UE/EOG lub Szwajcarii.

Najczęściej spotykanym uchybieniem, było nieterminowe opłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – wykazano go w 22 kontrolach w stosunku do 92 cudzoziemców.

Inne wykryte przez inspektorów pracy naruszenia przepisów to:

- Nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego - wykazano go w 22 kontrolach w stosunku do 72 cudzoziemców.
- Brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca – wykazano go w 11 kontrolach w stosunku do 207 cudzoziemców.
- Nieopłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – wykazano go w 8 kontrolach w stosunku do 20 cudzoziemców.

- Niedopełnienie obowiązku pisemnego powiadomienia wojewody w terminie 7 dni o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, przerwaniu przez niego pracy na okres przekraczający 3 miesiące lub zakończenia pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia na pracę - wykazano go w 6 kontrolach w stosunku do 82 cudzoziemców. Ponadto w 6 kontrolach stwierdzono uchybienia w powyższym zakresie w stosunku do 50 cudzoziemców.
- Niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego - wykazano go w 3 kontrolach w stosunku do 5 cudzoziemców.
- Wykonywanie przez cudzoziemca pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie – wykazano go w 1 kontroli w stosunku do 154 cudzoziemców.

Ogółem stwierdzono nielegalną pracę 208 cudzoziemców z 5 krajów: Gwinea Bissau, Gruzji, Mołdowy, Ukrainy i Uzbekistanu. Najliczniejszą grupę, tj. 199 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę na terenie województwa pomorskiego stanowili obywatele Ukrainy. Ponadto odnotowano nielegalne wykonywanie pracy przez 6 obywateli Uzbekistanu, 1 obywatela Republiki Gwinei Bissau, 1 obywatela Republiki Gruzji oraz 1 obywatela Republiki Mołdowy.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami występujących ww. naruszeń są:

- Aktualnie obowiązujące regulacje prawne są niejednoznaczne, skomplikowane oraz zbyt złożone.
- Brak znajomości lub niedostateczna znajomość obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych.
- Dążenie przez przedsiębiorców do maksymalizacji zysków, która prowadzi z kolei do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców.
- Celowe uchylanie się pracodawców od ciężących na nich obowiązków.

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.
- Korzystanie ze znacznie tańszej siły roboczej cudzoziemców w celu maksymalizacji zysków.
- Brak zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia, w związku z ich nastawieniem na osiągnięcie doraźnych dochodów.

Inne działania podjęte przez inspektorów pracy

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją w 2014r. przebiegało bez zakłóceń. Nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję i Straż Graniczną.

Przeprowadzono 1 kontrolę przy współudziale Straży Granicznej oraz 3 kontrole na wniosek Straży Granicznej, w związku istnieniem podejrzenia występowania naruszeń niebędących

we właściwości wskazanego organu. Podjęto 3 kontrole na wniosek Wojewody Pomorskiego oraz 1 kontrolę na wniosek Wojewody Mazowieckiego.

W dniu 10.02.2014r. w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Gdańsku odbyło się spotkanie na temat „Przeciwdziałanie handlowi ludźmi do pracy przymusowej: diagnoza problemów, usprawnienie współpracy i systemowe podejście”. W spotkaniu wzięły udział poszczególne instytucje administracji publicznej z województwa pomorskiego, władze lokalne, organizacje pozarządowe, organizacje migranckie, instytucje rynku pracy, w tym również pracodawcy i przedstawiciele związków zawodowych. Celem spotkania była wymiana informacji na temat handlu ludźmi i wykorzystania do pracy przymusowej oraz możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom. Spotkanie to miało również służyć budowaniu sieci kontaktów i współpracy na rzecz przeciwdziałania handlowi ludźmi do pracy przymusowej i ochronie praw pracowników migrantów w województwie pomorskim. Na spotkaniu Anna Rostocka – Dyrektor Biura Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji w Warszawie przedstawiła zjawisko handlu ludźmi do pracy przymusowej i jego trudności identyfikacją a Juliusz Karpiński -Departament Polityki Migracyjnej MSW omówił system pomocy i ochronę ofiar handlu ludźmi w Polsce. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentował nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz, który omówił „Działania inspektorów pracy na rzecz ochrony praw pracowników migrantów”. W toku spotkania dyskutowano na temat „Ochrona pracowników przed wykorzystaniem do pracy przymusowej i łamaniem praw oraz współpraca instytucjonalna w województwie pomorskim”. Zastanawiano się, w jaki sposób poszczególne instytucje administracji publicznej z województwa pomorskiego - Straż Graniczna, Policja, władze lokalne, organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, w tym również pracodawcy i agencje pośrednictwa pracy, mogą włączyć się w działania i współpracę w celu przeciwdziałania wykorzystaniu do pracy przymusowej.

W dniu 11.02.2014r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku, w ramach współpracy organów administracji publicznej odbyło się spotkanie dotyczące rejestrowania oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelom: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy. W spotkaniu udział wzięło 15 osób reprezentujących następujące organy: PIP, WUP, PUW, PUP oraz Dyrektor Fundacji Crossroads Zatoka Gdańska. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentowali: Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Zbigniew Długokęcki, starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska i starszy inspektor pracy Barbara Hoffmeister. Celem spotkania było omówienie wspólnej polityki w zakresie zatrudniania cudzoziemców i wypełniania obowiązków ciążących na organach biorących w nim udział oraz ustalenie działań prewencyjnych.

Ustalono, iż Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa pomorskiego, będą informowały PIP celem ewentualnego wykorzystania o ujawnionych przypadkach rejestrowania oświadczeń przez podmioty ze wskazaniem podstawy zatrudnienia „kontrakt pomiędzy firmami” lub „oddelegowanie”, a także w sytuacji, jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie, że rejestrowane oświadczenia nie są zgodne z faktycznie prowadzoną działalnością firmy.

Ponadto podjęto wspólne ustalenia z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie monitorowania i informowania o dużej ilości rejestrowanych oświadczeń przez jeden podmiot.

W dniach 15-16.04.2014r. w Polanicy Zdroju odbyło się robocze spotkanie szkoleniowe przedstawicieli Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy, realizowanego w ramach współfinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Powrotów Imigrantów, projekt 4/14/EFPI/2012 „Wzmocnienie efektywności działań w zakresie powrotów wykonywanych przez Straż Graniczną, w tym współdziałanie z innymi instytucjami - Część IV”. W spotkaniu pod nazwą „Współpraca organów w zakresie legalności zatrudnienia na terytorium RP” wziął udział nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz. Celem spotkania była wymiana doświadczeń oraz omówienie ewentualnych problemów spotykanych podczas przeprowadzanych kontroli legalności zatrudnienia.

W dniu 24.06.2014r. w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku odbyło się coroczne spotkanie z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy w ramach współpracy organów administracji publicznej. W spotkaniu udział wzięli również przedstawiciele powiatowych urzędów pracy z Gdańska i Gdyni oraz Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego. W pierwszej części spotkania przedstawione zostały założenia nowej ustawy o cudzoziemcach oraz znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie zagadnień dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W kolejnej części spotkania omówiono analizę porównawczą wydanych w latach 2012-2014 zezwoleń na pracę przez Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku. Poruszane było również zagadnienie wdrożenia przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim. Cudzoziemiec, który przebywa na terytorium naszego kraju w związku z zamiarem wykonywania pracy, ma możliwość ubiegania się w ramach jednej procedury o zezwolenie, które będzie uprawniało zarówno do pracy, jak i do pobytu w Polsce.

Uczestnicy spotkania otrzymali również informacje o zatrudnieniu cudzoziemców w ramach uproszczonej procedury na podstawie tzw. „Oświadczenia” o zamiarze zatrudnienia.

Ostatnim tematem były zmiany legislacyjne ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związane z działalnością agencji zatrudnienia oraz stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w zakresie działalności agencji zatrudnienia. Wystąpienie w tym zakresie wygłosiła Izabela Struczyńska, starszy inspektor pracy.

W dniu 14.11.2014r. w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie w sprawie sytuacji prawnej i ekonomicznej cudzoziemców, przebywających na terenie województwa pomorskiego. W spotkaniu udział wzięli między innymi Tadeusz Adamejtis – Dyrektor WUP, Michał Bruski – Zastępca Dyrektora WUP, Zbigniew Długokęcki – Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku, przedstawiciele Straży Granicznej, MOPR, powiatowych urzędów pracy z terenu województwa pomorskiego. W trakcie spotkania omówiono między innymi takie zagadnienia jak: cudzoziemcy w pomocy społecznej, zasiłki dla bezrobotnych dla obcokrajowców, procedura rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcom zatrudnienia, testowanie rynku pracy w procesie ubiegania się o zgodę na pracę dla obcokrajowca na terenie RP. Referat nt. funkcjonowania uproszczonego systemu zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczeń w świetle kontroli PIP wygłosiła Izabela Struczyńska starszy inspektor pracy.

Efekty działań kontrolnych

Wyszczególnienie		Liczba	Kwota (zł)
1	Zawarcie z cudzoziemcem umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie (pisemnej) ¹⁾	1	x
2	Zawarcie umowy o pracę w miejsce umowy cywilnoprawnej – na podstawie art. 22 Kp. ²⁾	2	
3	Zgłoszenie cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego ¹⁾	35	x
4	Wyplacenie zaległego wynagrodzenia ¹⁾	12	29.503
5	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy ³⁾	51	5.262
6	Opłacone zaległe składki na ubezpieczenie społeczne ³⁾	6	3.432
7	Ogółem	x	38.197

¹⁾ Na podstawie ustaleń kontroli (efekty uzyskane w trakcie kontroli) i realizacji wystąpień pokontrolnych inspektorów pracy

²⁾ Na podstawie realizacji wystąpień pokontrolnych inspektorów pracy

³⁾ Na podstawie ustaleń kontroli (wyegzekwowanie opłacenia składek w trakcie kontroli), realizacji wystąpień pokontrolnych inspektorów pracy i odpowiedzi ZUS na powiadomienia dotyczące nieprawidłowości w zakresie zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne i FP

Szkolenia

Wyznaczeni pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach dotyczących przedmiotowego tematu, organizowanych przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Łącznie przeszkolono 3 inspektorów pracy.

W dniach 17 i 25.03.2014r. odbyły się szkolenia na temat „Kontrola legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców”. Szkolenie inspektorów pracy prowadzili nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz i starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska. Łącznie przeszkolono 31 inspektorów pracy.

W dniu 15.04.2014r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się szkolenie na temat „Prawa migrantów w praktyce”. Szkolenie miało na celu zwiększenie skuteczności działań na rzecz zapobiegania i przeciwdziałania wyzyskowi i dyskryminacji migrantów na rynku pracy. W szkoleniu prowadzonym w formie warsztatowej wzięło udział 21 pracowników, w tym 16 inspektorów oraz 1 kandydat na podinspektora pracy.

W dniach 23-25.09.2014r. w Wólce Milanowskiej odbyło się szkolenie doskonalące pt. „Kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemców”. W szkoleniu z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wzięło udział nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz.

W dniu 16.10.2014r. Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku, zorganizował w Gdańsku, panel informacyjny dla pracodawców dotyczący zatrudniania cudzoziemców na terenie RP. W szkoleniu wzięło udział 18 podmiotów - pracodawców. Starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska przeprowadziła prelekcje w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz zmian dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia.

W dniu 19.11.2014r. w Warszawie w siedzibie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych odbyła się konferencja pt. „Polska a migracje – wyzwania na dziś i na jutro”. W konferencji uczestniczyli przedstawiciele m.in. Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM) i Państwowej

Inspekcji Pracy. Z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w konferencji wzięł udział nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz. Podczas konferencji poruszone zostały kwestie związane z zarządzaniem migracjami w kontekście globalnych trendów migracyjnych oraz wyzwań demograficznych i gospodarczych Polski. W trakcie konferencji omówione zostały zagadnienia roli migracji w kontekście rozwoju gospodarczego Polski, a także kwestie tworzenia atrakcyjnego i sprzyjającego migracjom otoczenia prawno-instytucjonalnego.

W dniach 24-25.11.2014r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, we współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych - Oddział w Gdańsku, zorganizował szkolenie dla przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy działających na terenie województwa pomorskiego. Szkolenie było kolejną edycją wcześniejszych spotkań z zakresu świadczenia usług przez agencje pośrednictwa pracy i agencje pracy tymczasowej dla pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy. Uczestnicy szkolenia zapoznali się, między innymi z przepisami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych dla osób przemieszczających się (migrujących) w Unii Europejskiej, zmianami legislacyjnymi zawartymi w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związane z działalnością agencji zatrudnienia, z założeniami nowej ustawy o cudzoziemcach oraz nowej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Na zakończenie zostały omówione zagadnienia podlegające kontroli inspekcji pracy pod kątem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również innych ustaw. Wykład w tym zakresie przeprowadziła starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska.

Podsumowanie i wnioski

W stosunku do roku 2013 znacznie zwiększyła się liczba cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę na terenie województwa pomorskiego. Znaczna część kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach, podczas rutynowych kontroli. Podobnie jak w 2013 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 terminowych zadań również nie są zainteresowani stabilnością ich zatrudnienia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku ponownie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczeń i zezwoleń na pracę w odniesieniu do cudzoziemców zatrudnionych w ramach pracy tymczasowej, czy odelegowanych z zagranicznego podmiotu do pracy na terytorium RP.

Wskazane w informacji przykłady potwierdzają, że 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 innego państwa UE, nie mając zagwarantowanego zatrudnienia. Wskutek powyższego cudzoziemcy, którym nie udało się opuścić naszego kraju z powodu braku środków finansowych szukają niekoniernie legalnej pracy u innych pracodawców.

Aktualnie obowiązujące przepisy nadal nie dookreślają ściśle ram formalnych dla pracy wykonywanej przez obywateli Republiki Armenii, Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej oraz Ukrainy, dla których podstawą uzyskania wizy lub karty pobytu jest rejestrowane w powiatowym urzędzie pracy oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy. Z uwagi na to, iż oświadczenie nie ma charakteru obligatoryjnego, jak to ma miejsce w przypadku zezwoleń, nadal występują nadużycia gdyż cudzoziemcom nie gwarantuje się żadnych uprawnień w przeciwieństwie do zezwoleń na pracę, gdzie określony jest rodzaj umowy i wynagrodzenie. Wyżej wymienione problemy dotyczą również inspektorów pracy, mających w świetle obowiązujących przepisów, niewielkie kompetencje kontrolne w powyższym zakresie. Z uwagi na powyższe ustawodawca powinien wprowadzić zmiany w zakresie bezwzględnego stosowania warunków określonych w oświadczeniu pod groźbą kary.

Celem usprawnienia pracy wskazane byłoby udostępnienie wybranym inspektorom pracy, kontrolującym przestrzeganie przepisów związanych z legalnością zatrudnienia cudzoziemców możliwości dostępu do danych w zakresie oświadczeń zarejestrowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz informacji o aktywnych zezwoleniach na pracę cudzoziemców podejmujących pracę na terenie działania Okręgowych Inspektoratów Pracy. Zasadnym byłoby również umożliwienie przepływu informacji pomiędzy Powiatowymi Urzędami Pracy a Wojewodą w zakresie wymiany informacji o udzielonych zezwoleniach na pracę dla cudzoziemców, np. w celu wykluczenia możliwości zarejestrowania oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy dla cudzoziemca, który posiada aktualne zezwolenie na pracę, wydane dla i na rzecz tego samego przedsiębiorcy.

Celem wyeliminowania nadużyć w rejestracji oświadczeń przez różnych pracodawców w stosunku do tych samych cudzoziemców niezbędnym byłoby stworzenie przez Powiatowe Urzędy Pracy centralnego rejestru oświadczeń.

Nadal problemem są kwestie związane z brakiem procedury anulowania oświadczeń, które nie zostały wykorzystane. Należałoby w przyszłości wprowadzić zmiany legislacyjne, które regulowałyby te kwestie, np. poprzez wprowadzenie obowiązku wyrejestrowania oświadczenia przez przedsiębiorcę.

W związku z występowaniem przypadków wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, zezwalających na wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, kiedy charakter pracy oraz jej warunki jednoznacznie wskazują, że z cudzoziemcem powinien być zawarty stosunek pracy, zasadne byłoby wprowadzenie zmian w sposobie rozpatrywania wniosków o wydanie zezwolenia na pracę pod tym kątem.

W toku prowadzonych kontroli stwierdzano powierzenie pracy cudzoziemcom na podstawie umów o dzieło. Celem wyeliminowania umów cywilnoprawnych, zwłaszcza umów o dzieło niezbędne jest wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych, zmierzających do obowiązkowego ubezpieczenia cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umów o dzieło.

Współpraca z Wojewodą Pomorskim ze Strażą Graniczną oraz Powiatowymi Urzędami Pracy i Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku polega nie tylko na wymianie informacji, lecz skutkuje również prowadzeniem wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk.

Ponadto współdziałanie ze Strażą Graniczną umożliwia uzyskanie niezbędnych informacji, np. w zakresie przekraczania przez cudzoziemców granic Polski, czy prowadzeniu wspólnych kontroli.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, dzięki spotkaniom organizowanym w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku nawiązano ścisłą współpracę z osobami rejestrującymi w Powiatowych Urzędach Pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom, w celu wyeliminowania nadużyć.

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

Dane ogólne

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Kontrole przeprowadzone w celu realizacji tematu „Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” <i>w tym:</i>	36
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	11
3.	związane z interwencją własną urzędu:	17
	a) realizacja planu kontroli agencji wytypowanych pod względem nieprawidłowości lub rodzaju świadczonych usług w oparciu o wytyczne do kontroli T015	
	b) monitoring ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach	5
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu;	2
5.	inne przypadki – zgłoszenie wypadku	1

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, ujawniono 4 przypadki działania podmiotów gospodarczych jako agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu:

W toku czynności kontrolnych, stwierdzono 3 przypadki nieprowadzenia działalności przez agencje zatrudnienia, które posiadały wymagany certyfikat.

W trakcie kontroli, przeprowadzonych w 2014r. wystąpiły nieprawidłowości w zakresie:

- nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy – 10 kontroli;
- niedopełnienia obowiązku podawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – 5 kontroli;
- prowadzenia działalności bez wymaganego certyfikatu – 4 kontrole;
- przedstawienia corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia po upływie wymaganego terminu - 3 kontrole;

- nieprawidłowości dotyczących zawieranej przez agencję zatrudnienia umowy z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych – 2 kontrole;
- niedopełnienia obowiązku poinformowania o każdej zmianie danych objętych wnioskiem o wpis do rejestru, w zakresie nazwy lub adresu siedziby podmiotu lub adresów, pod którymi jest prowadzona działalność – 2 kontrole;
- inne nieprawidłowości dotyczące agencji zatrudnienia – 2 kontrole;
- w wykazie osób kierowanych do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych prowadzonym łącznie z wykazem podmiotów, do których kierowane są osoby do pracy za granicą, nie wskazano siedzib takich podmiotów – 1 kontrola;
- nieprawidłowości dotyczących zawierania przez agencję zatrudnienia umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą – 1 kontrola;
- niedopełnienia przez agencję zatrudnienia obowiązku poinformowania na piśmie osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą u pracodawców zagranicznych do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych – 1 kontrola;
- niedopełnienia przez agencję zatrudnienia obowiązku oznaczania ofert pracy do wykonywania pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej” – 1 kontrola.

Niepokojącym zjawiskiem w 2014r. jest wystąpienie znacznej ilości nieprawidłowości w zakresie nieterminowego opłacania składek. Jednym z warunków prowadzenia agencji zatrudnienia jest konieczność nieposiadania zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o ile przedsiębiorca był obowiązany do ich opłacania.

W odniesieniu do prowadzenia działalności regulowanej bez wymaganego certyfikatu, jedynym rozwiązaniem uniknięcia nieprawidłowości jest zniesienie tego wymogu lub w przypadku jego utrzymania, prowadzenie prewencji w tym zakresie. Ponadto nadużyciom można zapobiegać poprzez dokonanie zmian w ustawodawstwie, eliminując możliwość outsourcingu i precyzując zapisy dotyczące pracy tymczasowej, np. poprzez szczegółowe wskazanie kryteriów tej pracy.

Jedynym sposobem, w przypadku nieprawidłowości, które miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy, wynikających z reguły z nieznanymi przepisami bądź wręcz z przeoczenia, jest prewencja prowadzona w formie szkoleń czy rozpowszechniania broszur.

Należy zauważyć, iż najczęstszym sposobem obchodzenia prawa oraz powtarzalnym zjawiskiem, które stwarza problemy w obszarze stosowania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, związanym z interpretacją przepisów jest outsourcing. Niestety coraz więcej przedsiębiorców, celem obejścia przepisów dotyczących agencji zatrudnienia zobowiązujących do uzyskania certyfikatu czy też pomimo jego posiadania w kwestii ograniczeń wynikających z sensu stricto pracy tymczasowej, stosuje outsourcing.

Nieprawidłowości w zakresie braku certyfikatu wystąpiły tylko w zakresie wykonywania pracy tymczasowej. Powyższe jest wynikiem nierozumienia istoty pracy tymczasowej, polegającej na udostępnianiu pracowników, a nie na wykonaniu usługi.

Analiza dokumentacji pokontrolnej pozwala na stwierdzenie, że przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to nadal w głównej mierze niefrasobliwość osób prowadzących agencje zatrudnienia, gdyż przede wszystkim przestrzegają przepisów materialnych, które mają odzwierciedlenie w katalogu wykroczeń, a pozostałe traktują jako konieczne tylko w przypadku kontroli inspekcji pracy czy Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Niepokojącym zjawiskiem jest fakt, że agencje zatrudnienia, które nie posiadały wymaganego certyfikatu na prowadzenie działalności w zakresie pracy tymczasowej, zatrudniały cudzoziemców, korzystając z uproszczonej procedury rejestrowania oświadczeń, celem umożliwienia ich wjazdu, co doprowadziło też do nielegalnego wykonywania przez nich pracy. Nadal problemem jest zjawisko zatrudniania cudzoziemców w ramach pracy tymczasowej, zamiast faktycznego delegowania przez pracodawcę zagranicznego.

Działania o charakterze prewencyjnym w zakresie problematyki agencji zatrudnienia

Wyznaczony inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczył w szkoleniu dotyczącym przedmiotowego tematu, organizowanym przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu.

W dniu 24 czerwca 2014r. w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku odbyło się coroczne spotkanie z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy w ramach współpracy organów administracji publicznej, opisane w rozdziale VII.2.

Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku w dniu 16.10.2014r. zorganizował panel informacyjny dla pracodawców dotyczący zatrudniania cudzoziemców na terenie RP, starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska przeprowadziła prelekcje w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz zmian dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia. W szkoleniu wzięło udział 18 podmiotów - pracodawców.

W dniu 17 października 2014r. Oddział PIP w Słupsku uczestniczył w zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku spotkaniu informacyjnym dla osób bezrobotnych zainteresowanych podjęciem pracy za granicą. W spotkaniu wzięli udział też pracownicy:

- Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku,
- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Oddział zamiejscowy w Słupsku,
- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Słupsku,
- Narodowego Funduszu Zdrowia, Delegatura w Słupsku,
- Urzędu Skarbowego w Słupsku.

Z ramienia PIP w spotkaniu uczestniczyła Joanna Drawnel-Jankowska główny specjalista z wystąpieniem na temat: „Bezpieczne wyjazdy do pracy za granicę w świetle prawa pracy”. W spotkaniu wzięło udział 20 osób bezrobotnych. Oprócz zapoznania osób bezrobotnych z podstawowymi kwestiami prawnymi z różnych sfer prawa związanymi z pracą za granicą, spotkanie było okazją do wymiany informacji i zacieśnienia kontaktów między urzędami uczestniczącymi w spotkaniu.

W dniach 24-25 listopada 2014r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy – Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku zorganizował szkolenie dla przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy działających na terenie województwa pomorskiego, opisane w rozdziale VII.2.

Podsumowanie i wnioski

Problemem nadal jest eliminowanie firm, który prowadzą działalność w zakresie agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. Po pierwsze, często nie prowadzą one 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. Postępowania są czasochłonne i wymagają przeprowadzenia postępowań wyjaśniających czy kontroli, na terenie potencjalnych pracodawców użytkowników, którzy nie są zainteresowani dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z ustawy o pracy tymczasowej.

Kontrole w ramach tematu pracy tymczasowej, jak i w zakresie agencji zatrudnienia, wykazują nadal 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:

- udowodnienia prowadzenia pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu czy zawierania umów cywilnoprawnych, czyli prowadzenie postępowania wyjaśniającego u pracodawcy użytkownika celem ustalenia stanu faktycznego, co 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, tj. dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych czy porze nocnej;
- 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 pracy tymczasowej, co wykazały przedstawione powyżej przykłady przeprowadzonych w tematach kontroli.

Nadal większość nieprawidłowości wynika z nieznaności przepisów lub wręcz przeoczenia, zaś stwierdzone naruszenia nie ograniczają znacząco uprawnień osób korzystających z usług tych agencji. W głównej mierze nieprawidłowości miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy, czyli np. w zakresie przekazywania informacji z działalności niezgodnej ze stanem faktycznym. Niepokojącym zjawiskiem jest prowadzenie działalności agencyjnej bez certyfikatu w zakresie pracy tymczasowej oraz rozszerzające się zjawisko zatrudniania cudzoziemców w ramach pracy tymczasowej - umów cywilnoprawnych, szczególnie w zakresie umów o dzieło.

W odniesieniu do kwestii zatrudniania osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, należy zauważyć, iż nasiliło się zjawisko zatrudniania w ramach umów o dzieło. Istotnym aspektem jest fakt, że ten rodzaj umów cywilnoprawnych jest wybierany, nawet w sytuacji, gdy z charakteru umowy wynika, iż powinna być co najmniej umowa zlecenia. Szczególnym problemem staje się zatrudnianie cudzoziemców w ramach tych umów, a niestety oni są zainteresowani tą formą zatrudniania.

Kolejnym problem, który ujawniono w 2014r. była kwestia prawdopodobnego wyłudzenia pieniędzy od osób, które w dobrej wierze korzystały z agencji zatrudnienia, posiadającej wymagany certyfikat, jednakże celowo nieprowadzonej w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami, aby uzyskać korzyść majątkową.

Natomiast zmianę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku, która weszła w życie 27 maja 2014r., na dzień dzisiejszy należy ocenić pozytywnie w zakresie dotyczącym kontroli w ramach agencji zatrudnienia.

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 i wyrażają chęć dokształcania

się w szerszym zakresie dotyczącym: pracy tymczasowej, delegowania pracowników czy zatrudniania cudzoziemców.

Nadal korzystać będziemy także ze współpracy z Wojewodą Pomorskim i Morskim Oddziałem Straży Granicznej w zakresie legalności zatrudniania cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego oraz jednostek pływających (kutrach).

4. Kontrole przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W 2014r. przeprowadzono 35 kontroli w ramach realizacji tematu egzekwowania przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych, przy czym 14 - w agencjach zatrudnienia, a 21 - u pracodawców użytkowników. W ich wyniku wydano 12 decyzji oraz 24 wystąpienia zawierające 72 wnioski, a także 4 polecenia. Nałożono dwa mandaty na łączną kwotę 2500 zł oraz zastosowano 8 środków oddziaływania wychowawczego.

Najczęstszym sposobem obchodzenia prawa oraz powtarzalnym zjawiskiem, które stwarza problemy w obszarze stosowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest outsourcing. Przedsiębiorcy celem obejścia przepisów dotyczących agencji zatrudnienia zobowiązujących do uzyskania certyfikatu czy też pomimo jego posiadania, w kwestii ograniczeń wynikających z sensu stricto pracy tymczasowej, stosują outsourcing, często również powiązany z zawieraniem umów cywilnoprawnych,

a w przypadku cudzoziemców, w większości przypadków umów o dzieło. Niepokojącym faktem jest zjawisko omijania przepisów o pracy tymczasowej przez agencje zatrudnienia, które posiadają certyfikat, a stosują kontrakty outsourcingu. Przyczyna jest oczywista, gdyż nie mogą zatrudniać pracowników tymczasowych przy pracach szczególnie niebezpiecznych. Niezbędnym byłoby doprecyzowanie przepisów w zakresie pracy tymczasowej poprzez jednoznaczne określenie kryteriów, po spełnieniu których można by stwierdzić, iż przedsiębiorca prowadzi działalność w tym zakresie.

W odniesieniu do kwestii pracowników tymczasowych wykonujących pracę u jednego pracodawcy użytkownika przez okres dłuższy niż wynika z ustawy, należy zauważyć, iż istnieją dwie podstawowe sytuacje. Po pierwsze - agencja zatrudnienia, z uwagi na brak sankcji za to naruszenie, zatrudnia pracowników powyżej obowiązującego okresu.

Po drugie - występuje zjawisko obchodzenia prawa przy dłuższym niż pozwala ustawa zatrudnianiu pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy, np. w wyniku kontroli pracodawcy użytkownika uzyskano informację, że na rzecz obecnej agencji zatrudnienia pracują pracownicy tymczasowi, których okres wykonywania pracy nie jest dłuższy niż wynika z ustawy, jednakże zatrudniała ich poprzednia agencja zatrudnienia. Polega to na tym, że pracownik kierowany jest do tego samego pracodawcy kolejno przez kilka agencji pracy. Należy zauważyć, iż dopóki nie zmieni się w tym zakresie przepis trudno będzie wyeliminować to zjawisko, gdyż co nie jest zakazane jest dozwolone i przedsiębiorcy będą korzystać z tej możliwości.

Natomiast nadal problemem jest zatrudnianie osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Należy zauważyć, iż nasiliło się zjawisko zatrudniania w ramach umów o dzieło. Istotnym aspektem jest fakt, że ten rodzaj umów cywilnoprawnych jest wybierany, nawet w sytuacji, gdy z charakteru umowy wynika, iż powinna być co najmniej umowa zlecenia, jak nie umowa o pracę. Szczególnym problemem staje się zatrudnianie cudzoziemców w ramach tych umów, a niestety oni są zainteresowani tą formą zatrudniania. Celem wyeliminowania umów cywilnoprawnych, zwłaszcza umów o dzieło, niezbędne jest wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych, zmierzających do obowiązkowego ubezpieczenia chociażby cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umów o dzieło, ale wskazanym by było uwzględnienie wszystkich pracowników tymczasowych. Powyższa zmiana wyeliminowałaby nadużywanie tego rodzaju umów w relacjach między agencją zatrudnienia, a pracodawcą użytkownikiem.

W przypadku trzech kontroli, wystąpiły błędy dotyczące naliczenia i wypłacenia należności z tytułu należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jednakże wynikały one ze stosowania zasad określonych w ustawie Kodeks pracy, a nie ze szczególnego przepisu, jakim jest ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, o czym zapomniano w agencji zatrudnienia.

Należy odnotować fakt, iż Inspektorzy pracy uzyskują ewentualną informację o wypadkach przy pracy z agencji zatrudnienia, która jest zobligowana zgłaszać wypadki zbiorowe, ciężkie czy śmiertelne. Obowiązujący przepis w tym zakresie powinien być zmieniony, gdyż rejestrowanie wypadków przy pracy odbywa się w agencji zatrudnienia i to ona wykazuje je w druku ZUS P IWA, a nie pracodawca użytkownik, na terenie którego dochodzi do takiej sytuacji i to jemu ewentualnie powinno się podwyższać składkę z tego tytułu.

Ponadto należy zauważyć zasadność wprowadzenia sankcji za naruszanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wobec agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika, w tym w zakresie: kierowania do prac szczególnie niebezpiecznych, obchodzenia definicji pracy tymczasowej, przekroczenia maksymalnego okresu wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego. Analiza nieprawidłowości

wykazuje, iż wprowadzenie wprost do ustawy sankcji za powyższe naruszenia mogłoby skutecznie wyeliminować ich występowanie. Niestety trzeba również zauważyć, iż taka sytuacja może doprowadzić do pogłębienia zjawiska outsourcingu, które już obecnie stało się odskocznią dla omijania przepisów o pracy tymczasowej. Powyższy fakt potwierdzają kontrole agencji zatrudnienia, które pomimo uzyskania certyfikatu omijają pracę tymczasową i kierują w ramach kontraktów outsourcingowych do prac szczególnie niebezpiecznych.

Kontrole w ramach tematu pracy tymczasowej, jak i w zakresie agencji zatrudnienia, wykazują nadal 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:

udowodnienia prowadzenia pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu czy zawierania umów cywilnoprawnych, czyli prowadzenie postępowania wyjaśniającego u pracodawcy użytkownika celem ustalenia stanu faktycznego, co 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, tj. dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych czy porze nocnej;

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.

5. Realizowanie zadań instytucji łącznikowej

W ramach omawianego tematu zrealizowano 4 kontrole.

W 2014 r. nie zaobserwowano żadnych nowych zjawisk ani tendencji związanych z delegowaniem pracowników do pracy w krajach UE/EOG.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości są te same od lat. Pracodawcy zawsze wskazują, iż terminowość wypłaty wynagrodzeń jest naruszana z uwagi na fakt, iż jest potrzeba przeliczenia ich wysokości z waluty na polskie złote, a dodatkowo ustalenie prawidłowej wysokości wynagrodzenia w oparciu o ewidencję czasu pracy jest utrudnione poprzez odległość. Inne naruszenia przepisów również tłumaczone są utrudnieniami związanymi z odległością.

W roku 2014 r. na 10 wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy z prośbą o udzielenie informacji, tylko w 4 przypadkach udało się przeprowadzić kontrole. W kolejnych 3 przypadkach podmioty, które miały zostać poddane kontroli celem uzyskania określonych informacji nie podlegały kontroli organów PIP, gdyż nikogo nie zatrudniały, ani żadne osoby fizyczne nie wykonywały pracy na ich rzecz.

Działania o charakterze prewencyjnym

Wyznaczeni pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach dotyczących przedmiotowego tematu, organizowanych przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. W roku 2014 r. odbyło się jedno takie szkolenie, w ramach którego przeszkolono 2 pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

W dniu 12 czerwca 2014 r. młodszy inspektor pracy uczestniczył w spotkaniu zorganizowanym przez Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, na którym omówiła m.in. zagadnienia dotyczące delegowania pracowników do pracy w krajach UE/EOG w kontekście różnic pomiędzy oddelegowaniem, a pracą tymczasową za granicą oraz skierowaniem do pracy za granicę do pracodawcy zagranicznego. W szkoleniu uczestniczyli przedsiębiorcy właściciele-członkowie organów zarządzających agencjami zatrudnienia, w tym agencjami pracy tymczasowej.

W dniu 18 września 2014r. w siedzibie OIP w Gdańsku, odbyło się spotkanie grupy reprezentującej Ogólnokrajowe Związki Zawodowe, zrzeszające pracowników informacji i dziennikarzy w Norwegii. Uczestniczący w spotkaniu Dariusz Górski z Departamentu Legalności Głównego Inspektoratu Pracy przedstawił informacje o współpracy polskiej i norweskiej inspekcji pracy oraz zakres spraw, z którymi zwracają się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku Polacy pracujący na terenie Norwegii. W spotkaniu z ramienia OIP uczestniczyli zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku.

Wnioski

W 2014 r. najistotniejszym problemem, który występował przy realizacji tematu to brak kontaktu z przedsiębiorcą oraz fikcyjne adresy siedzib oraz prowadzenia działalności na terenie Polski. Wielokrotnie inspektorzy stwierdzali, iż pod adresem wskazanym w rejestrze przedsiębiorców lub ewidencji działalności gospodarczej znajdują się domy lub mieszkania prywatne, nierzadko zamieszkałe przez osoby nieposiadające wiedzy na temat działalności firmy. Równie często stwierdzano nieodbieranie korespondencji kierowanej na te adresy.

Kompletny brak zewnętrznych oznak prowadzenia działalności gospodarczej pod wskazanymi adresami (szyldy, oznakowania) w połączeniu z brakiem kontaktu oraz możliwości odnalezienia jakichkolwiek innych danych kontaktowych (numerów telefonów, adresów e-mailowych) w sieci internet, co w dzisiejszych realiach prowadzenia działalności gospodarczej jest wyjątkiem, rodzi podejrzenie, że są to „firmy krzaki”.

Pomocnym przy wyeliminowaniu powyższych sytuacji mógłby być obowiązek wykazania się tytułem prawnym do lokalu czy nieruchomości osób fizycznych czy też prawnych, które wskazują dany lokal czy nieruchomość jako siedzibę lub miejsce wykonywania działalności.

Niejednokrotnie zdarza się, iż zapytaniem instytucji łącznikowej objęte są zagadnienia poza właściwością rzeczową Państwowej Inspekcji Pracy, dotyczące zagadnień z zakresu zobowiązań podatkowych lub ubezpieczeń społecznych.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

1. Informacje ogólne

W 2014 roku Okręgowy Inspektorat Pracy wzorem lat ubiegłych, szczególnie nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- Program prewencyjno-informacyjny 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 – **Kampania informacyjno-promocyjna „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**;
- prowadzenie programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno-prewencyjne: **„Zdobądź Dyplom PIP”, Program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia użytkowane w przetwórstwie przemysłowym, Program informacyjny dla zakładów leśnych 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 „Zanim podejmiesz pracę”** lub **Kampanią informacyjno-prewencyjną „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”**
- 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. w dniu 07 stycznia 2014 roku w siedzibie Oddziału w Wejherowie OIP Gdańsk odbyło się spotkanie z przedstawicielami Powiatowego Cechu Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw Związek Pracodawców w Wejherowie na temat dalszej współpracy na rok 2014, w tym uczestnictwa zrzeszonych w Cechu pracodawców w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” oraz konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej.”
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji np. podczas **Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości**, czy **Międzynarodowych Metropolitalnych Targów Pracy i Przedsiębiorczości w Gdańsku, Targów Edukacji i Pracy w Gdańsku, Letnich Targów Pracy w Gdańsku, IX Sopockich Integracyjnych Targów Pracy w Sopocie oraz Targów Rolnych itp.**;

- działalność szkoleniowa skierowana do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci. Najważniejsze z nich to konkursy:

- **„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach.
- **„Dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle”** – organizowany przez PIP, wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę i najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach rzemieślniczych,
- **„Buduj bezpiecznie”** – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy.
- **„Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”** - organizowany przez PIP, promujący najlepszych społecznych inspektorów pracy.
- **„Lodołamacze”** – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.
- **„Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”** – organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Kuratorium Oświaty, KRUS i Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego, konkurs plastyczny 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.

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, Chojnicach, Pucku, Człuchowie i Bytowie, 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

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **99.383** porad, w tym 863 na piśmie. Z powyższych 99383 porad: 65940 udzielonych zostało w punktach porad prawnych w siedzibie Okręgu oraz w 5 Oddziałach OIP, zaś 33443 porad inspektorzy pracy udzielili w trakcie czynności kontrolnych. Ogółem w 2014r. udzielono 20387 porad technicznych oraz 78996 porad prawnych, w tym 6446 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Porady były udzielane zarówno osobom zgłaszającym się osobiście do siedziby OIP w Gdańsku i Oddziałów, a także telefonicznie, pisemnie (zarówno za pośrednictwem poczty elektronicznej, tradycyjnej oraz sporadycznie za pomocą EPUP) oraz w trakcie przeprowadzanych kontroli. Rok 2014, to kolejny rok w którym porady telefoniczne były udzielane za pomocą infolinii. Porady udzielane telefonicznie, ze względu na ich łatwą dostępność cieszą się dużym zainteresowaniem podmiotów z całej Polski, nie tylko z województwa pomorskiego. Łączna liczba udzielonych w 2014 r. porad jest zbliżona do roku poprzedniego (spadek o ponad 2%). Łatwy dostęp oraz fakt, że porady udzielane przez Państwową Inspekcję Pracy są bezpłatne wpływa na to, że niezmiennie cieszą się one dużym zainteresowaniem. Znajomość przepisów prawa pracy oraz ich interpretacji, w przypadku pracodawców, zapobiega konfliktom z prawem, a w przypadku pracowników podnosi ich świadomość prawną.

Tematyka porad udzielonych w okresie sprawozdawczym charakteryzuje się dużą różnorodnością. Najczęściej pytania dotyczyły stosunku pracy i wynagrodzeń. W dalszej kolejności poruszane podczas udzielanych porad tematy to urlopy pracownicze, czas pracy i uprawnienia związane z rodzicielstwem.

Dodatkowo należy też wskazać, że w dalszym ciągu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadzi stałą współpracę z partnerami społecznymi polegającą m.in. na szkoleniach prowadzonych przez pracowników OIP, którzy wyjaśniają wątpliwości z zakresu prawa pracy. Od wielu lat są też pełnione dyżury, podczas których udzielane są porady członkom związków. Ciągłe zmiany w przepisach, powodują konieczność posiadania przez członków organizacji związkowych, aktualnej wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy.

3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2014 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 informacyjno-prewencyjny 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 2014 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 4 szkolenia dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w których łącznie uczestniczyło 21 osób.

Ważnym elementem programu była i jest współpraca z mediami realizowana poprzez udział przedstawicieli OIP w programach telewizyjnych i audycjach radiowych poświęconych bezpieczeństwu pracy.

OIP Gdańsk, 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 2014 r. w tym konkursie **I miejsce** zdobył:

Obrascon Huarte Lain Oddział w Polsce – **Budowa Trasy Słowackiego, zadanie IV** – (Budowa tunelu pod Martwą Wisłą).

„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XXI edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy, wyłoniono 4 laureatów konkursu regionalnego:

KATEGORIA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH DO 50 PRACOWNIKÓW

I miejsce – Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowe „HADM” Mieczysław Gramatowski w Starogardzie Gdańskim

II miejsce – BAKPIT Krzysztof Jarzyński w Różynach

KATEGORIA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OD 51 DO 250 PRACOWNIKÓW

I miejsce – „ŚLIWA Plastic Injection Moulding” Sp. z o.o. w Kielnie

II miejsce – Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Uslugowo-Handlowe Henryk i Zbigniew Nejman „AUTO-HAK” Spółka Jawna w Słupsku

Regionalne podsumowanie konkursu odbyło się 20 listopada 2014 roku w Muzeum Historycznym Miasta Gdańska w Dworze Artusa i zgromadziło wielu znamienitych gości, w tym m.in.: Marszałka Województwa Pomorskiego Mieczysława Struka, Członka Rady Ochrony Pracy Marka Nościusza, dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku Tadeusza Adamejtisa, przewodniczących regionalnych central związkowych oraz organizacji pracodawców, przedstawicieli urzędów państwowych, a także dziennikarzy mediów regionalnych.

Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

Program kierowany do małych i średnich przedsiębiorców (pracodawców zatrudniających do 9 pracowników). Uczestnictwo w programie daje możliwość: zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy, uzyskania praktycznej porady od inspektora pracy, uzyskania

bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (w ramach audytu).

W 2014 roku 38 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało to wyróżnienie, to jest „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branże: motoryzacyjną, budowlaną, usługi, handel, gastronomię..

Kampania informacyjno-promocyjna „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”;

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 2014 roku pomorscy inspektorzy pracy wizytowali 122 gospodarstwa rolników indywidualnych,
- szkolenia i prelekcje. W 2014 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 8 różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło 374 osoby, z tego 249 w ramach nieobozowej akcji letniej ZHP. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w 10 miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do 382 rolników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował 15 konkursów, do których przystąpiło 434 uczniów.
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2014”, konkursy fantowe organizowane na stoisku OIP Gdańsk podczas targów rolnych i dożynek.
- udział w targach rolnych i dożynkach, XXI Żuławskie Tragi Rolne w Starym Polu, XXIII Pomorskie Targi Rolno-Przemysłowe w Lubaniu, XVII Kaszubska Jesień Rolnicza w Lubaniu.

Program Edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” realizowany jest nieprzerwalnie od 2006r. Skierowany jest do uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

W VIII edycji tego programu wzięło udział 31 szkół z województwa pomorskiego, w tym 22 szkoły, które kontynuowały to przedsięwzięcie. W roku szkolnym 2013/2014 wzięło w nim udział 54 nauczycieli. W ramach programu odbyło się 404 jednostek lekcyjnych. Podobnie jak w 2013 roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

Szkolenia z dziedziny zarządzania bezpieczeństwem pracy

W ramach programu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyły się 3 spotkania, na których omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- postępowania wypadkowego,
- podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń prowadzonych do wypadków,
- ekonomicznych aspektów bezpieczeństwa pracy,
- zagadnień prawnych związanych z systemami zarządzania bezpieczeństwem pracy.

W spotkaniach uczestniczyły 22 osoby.

Kampania „Poznaj swoje prawa w pracy”.

W ramach powyższej kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 5 szkoleń dla uczniów pomorskich szkół i uczelni. Szkolenia odbyły się w lutym, marcu, kwietniu, maju oraz grudniu 2014 roku. Wzięło w nich udział 347 uczniów.

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 2014 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **31** szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział **1315** słuchaczy.

Dla działaczy związkowych przeprowadzono 5 szkoleń, w których wzięło udział łącznie 137 słuchaczy, w tym w 4 szkoleniach uczestniczyło 112 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Krajowy Związek Ciepłowników oraz Ogólnopolski Związek Pielęgniarek i Położnych oraz Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych.

Organizacjami i instytucjami, które stale współpracują z OIP w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechniania prawa pracy są m.in. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, Pracodawcy Pomorza, Wojewódzki Urząd Pracy, Cech Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw Związek Pracodawców, Pomorska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa oraz Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, a także NOT, dla których przeprowadzono 9 szkoleń, w których uczestniczyło 429 osób. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2014 dla tych organizacji przeprowadzono 19 szkoleń, w których wzięło udział 749 słuchaczy.

5. Kontrole z inicjatywy związków zawodowych

W 2014 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 71 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. Jak wynika z danych uzyskanych podczas czynności kontrolnych przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem powyższych skarg i wniosków: zarzuty podnoszone w 43 skargach potwierdziły się w całości lub częściowo. W wyniku 52 kontroli przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem skarg i wniosków związków zawodowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców ogółem 20 decyzji, 5 poleceń oraz 35 wystąpień zawierających 139 wniosków pokontrolnych.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy nałożyli 5 mandatów karnych, zastosowali 5 środków wychowawczych oraz skierowali 1 wniosek o ukaranie do sądu karnego.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe wzrosła z 46 do 71 skarg, tj. o 54%. Przyczyn tego wzrostu należy upatrywać głównie w trudnej sytuacji finansowej zakładów pracy związanej z kryzysem panującym w poszczególnych branżach

działalności. W szczególności w sektorze stoczniowym i przetwórstwie rolno – spożywczym i związaną z tym koniecznością redukcji zatrudnienia w tych zakładach. Dlatego też odnotowano wzrost skarg dotyczących stosunku pracy, wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych. W porównaniu z rokiem 2013 roku wzrosła również liczba skarg dotyczących warunków pracy.

Zgłaszane przez organizacje związkowe nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy, pozwoliły na szybką reakcję ze strony inspektorów pracy.

6. Spory zbiorowe pracy

W roku 2014 zgłoszono 15 sporów zbiorowych. Dominowały spory związane z warunkami wynagradzania dla pracowników służby zdrowia (z wyłączeniem lekarzy) oraz reorganizacją pracodawców działających w dziedzinie ochrony zdrowia. Na znaczną liczbę sporów w podmiotach leczniczych zgłoszonych do OIP w Gdańsku, wpłynął fakt odrębnego zgłaszania sporów zbiorowych przez organizacje związkowe.

Zakres postulatów kierowanych do pracodawców, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły przede wszystkim szeroko rozumianych warunków płacowych. Należy jednakże podkreślić, iż tylko w 5 zgłoszonych sporach zawarto wyłącznie postulaty wynagrodzeniowe. W pozostałych wypadkach lista żądań związana była również z warunkami pracy, świadczeniami socjalnymi lub innymi kwestiami.

Odnosnie żądań związanych z wynagrodzeniami przede wszystkim domagano się od pracodawców wprowadzenia podwyżek wynagrodzeń zasadniczych, tylko w trzech żądano ustalenia dodatku za wysługę lat do kwoty 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz wprowadzenia dodatku za podnoszenie kwalifikacji.

W jednym przypadku wnoszono o „utrzymanie nagród jubileuszowych za 20, 25, 30, 35 i 40 lat pracy”, gwarancji zachowania dotychczasowych warunków płacy oraz dostosowania stawek wynagrodzenia niektórych grup pracowników do wysokości obowiązujących w podmiocie przejmującym.

W 3 porozumieniach kończących spory płacowe z udziałem mediatora przyjęto kwoty podwyżek w wysokości mniej więcej 1/3 kwoty początkowej proponowanej przez organizacje związkowe.

Postulaty związane z warunkami pracy dotyczyły:

- dostosowania norm zatrudnienia w celu zapewnienia wysokiego poziomu świadczeń pielęgnarskich i położniczych,
- wyposażenia stanowisk pracy pielęgniarkom i położnym w niezbędny sprzęt do przemieszczania i usprawniania pacjentów,
- zaniechania zmian prowadzących do ustalenia soboty jako dnia wolnego od pracy wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy tylko dla pracowników świadczących pracę w systemie jednozmianowym,

- zaniechania zmian prowadzących do przyznania wyłącznie lekarzom – stażystom prawa do zwolnień od pracy na czas odbywania kursów, szkoleń i konferencji jedynie na wniosek zainteresowanego, w sytuacji gdy pozostałe grupy zawodowe zmuszone są do konieczności uzasadniania, przedstawienia zaproszenia i kosztów wyjazdu, itd.,
- udzielenia wyjaśnień dotyczących projektu wydłużenia okresu rozliczeniowego z 2 do 3 miesięcy,
- utrzymania dotychczasowych norm czasu pracy, wynikających z przepisów i postanowień zawartych w obowiązujących w zakładzie źródłach prawa,
- skrócenia okresu rozliczeniowego do 2 miesięcy,
- wyłączenia podwójnego uwzględniania osób zatrudnionych na różnych oddziałach,
- powstrzymywania się od podejmowania działań zmierzających do „przymuszania zawierania umów cywilnoprawnych”.

W przypadku żądań związanych ze świadczeniami socjalnymi wnioski dotyczyły wskazania wartości środków finansowych na koncie ZFŚS oraz zwrotu przez pracodawcę środków stanowiących różnicę pomiędzy środkami zgromadzonymi na koncie a środkami należnymi, a także współdziałania związków zawodowych w zakresie wydatkowania środków zgodnie z regulaminem funduszu.

Podobnie, jak w latach ubiegłych nie wysuwano żadnych żądań w zakresie praw i wolności związkowych.

W 5 przypadkach, wśród żądań, pojawiał się postulat rozpoczęcia rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. W jednym przypadku zawarto nowy zakładowy układ zbiorowy pracy, w pozostałych zawarty został protokół dodatkowy do zuzp uwzględniający postulaty dot. pracowników przejmowanych.

Żądania związane z restrukturyzacją dotyczyły niepodejmowania, bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi żadnych działań restrukturyzacyjnych, konsolidacyjnych lub jakichkolwiek innych, skutkujących przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, powołania organizacji związkowych do zespołów ds. połączenia spółek, przyjęcia procedury określającej możliwości i warunki przeniesienia pracowników zagrożonych redukcją, zagwarantowania trwałości zatrudnienia.

Co do części tych żądań to pracodawcy traktują je jako żądania niemieszczące się w definicji sporu zbiorowego podkreślając zarówno w pismach do organizacji związkowych, jak i w pismach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, iż zgłoszenie o wszczęciu sporu zbiorowego czynione jest wyłącznie z „daleko posuniętej ostrożności.” Coraz częściej zdarza się, iż strony sporu zbiorowego pracy oczekują od organów PIP ustosunkowania się co do zasadności żądań oraz dokonania oceny legalności sporu zbiorowego pracy.

7. Społeczna inspekcja pracy

W roku 2014 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 98 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców funkcjonowało ogółem 241 Społecznych Inspektorów Pracy, w tym 100 zakładowych SIP oraz 141 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy 60 należało do NSZZ „Solidarność”, 14 do OPZZ, 3 do Forum Związków Zawodowych, 9 do innych związków zawodowych, 14 Społecznych Inspektorów Pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 38 przypadkach (na 98 – 39%) nie opracowano planu pracy zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Opracowane plany pracy Społecznych Inspektorów Pracy w 38 przypadkach (na 98 – 39%) nie zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe. W 13 przypadkach (na 98 – 13,3%) pracodawca nie założył księgi uwag i zaleceń Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców wnioski w wystąpieniach mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Ogółem społeczni inspektorzy pracy wydali 179 zaleceń (wykonanych – 162 - 91%) oraz 177 uwag (wykonanych – 134 – 75,7%). Należy zwrócić uwagę na dużą ilość zaleceń i uwag Społecznych Inspektorów Pracy zrealizowanych przez pracodawców. Powyższa statystyka nie odzwierciedla stanu faktycznego, gdyż niejednokrotnie uwagi Społecznych Inspektorów Pracy do pracodawców są zgłaszane ustnie i realizowane bez pisemnego wpisu w księdze zaleceń i uwag. Powyższe dane potwierdzają to, jak ważnym partnerem społecznym w bieżącej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Dodatkowo z danych statystycznych wynika, że 167 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 czy Zarząd Wojewódzki Związku Zawodowego „Budowlani” w Gdańsku. Należy również zwrócić uwagę na stałą współpracę pomiędzy działem porad prawnych OIP w Gdańsku a partnerami społecznymi, w tym Społecznymi Inspektorami Pracy, polegającą najczęściej na wyjaśnieniu wątpliwości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także statusu prawnego Społecznego Inspektora Pracy i trybu wykonywania przez pracodawcę zaleceń i uwag SIP.

8. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

Na dzień 31 grudnia 2014 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku Zarejestrowane były 444 układy obowiązujące i stosowane w tym;

- obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy - **400**
(4 zawieszono, 2 w trakcie wypowiedzenia)
- układy stosowane - **44**
oraz 5 obowiązujących porozumień o stosowaniu układu.

W stosunku do lat ubiegłych liczba wpływających w 2014r. wniosków o rejestrację zmalała o ok.16%, przy czym nie uległa zmianie ich dotychczasowa struktura. Wśród wniosków dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy wyłącznie 2 wnioski dotyczyły nowych pracodawców, którzy dotychczas nie byli objęci zuzp. Pozostałe wnioski związane były

z pracodawcami kontynuującymi regulowanie zasad wynagradzania oraz warunków pracy w układach zakładowych.

W okresie sprawozdawczym wyraźnie utrwaliła się tendencja regulowania w układach zasadniczych kwestii płacowych, z niewielkim zakresem regulacji czasu pracy oraz uregulowaniami dotyczącymi wzajemnych zobowiązań stron układu. Częstym zabiegiem stosowanym przez strony układu jest wpisywanie do układu delegacji do uregulowania poza układem konkretnych zasad przyznania i wypłaty danego świadczenia.

W zakresie wynagrodzeń nadal obserwuje się pewien stały trend odchodzenia od budowania systemu wynagrodzeń opartego na licznych składnikach. Strony ograniczają się do wprowadzania w układach, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, najwyżej trzech, czterech dodatkowych składników wynagrodzenia.

Zauważalne staje się również eliminowanie z układów zakładowych premii regulaminowych i zastępowanie ich tzw. premiami uznaniowymi, przy czym pozostawienie nawet w układzie premii regulaminowych zostaje dodatkowo obwarowane warunkiem osiągnięcia konkretnych wskaźników i uzależnieniem uruchomienia jej od podjęcia stosownych decyzji przez organy zarządzające.

Dodatkowe świadczenia związane z pracą, takie jak nagrody jubileuszowe czy dodatkowe odprawy emerytalno – rentowe w znacznej mierze uzależniane są od stażu zakładowego. W przypadku gratyfikacji jubileuszowych, przejście wyłącznie na staż zakładowy, czy wprowadzenie konieczności przepracowania pewnego okresu u pracodawcy każdorazowo uregulowane jest przepisami przejściowymi. Rozwiązanie takie ma na celu wyeliminowanie mogących powstać w przyszłości wątpliwości interpretacyjnych lecz jak wskazuje praktyka strony najczęściej zwracają się do organu rejestrowego o dokonanie wykładni. Wyraźnie widać też pewien kierunek polegający na stopniowym odchodzeniu od tych świadczeń w sposób gwarantujący zachowanie praw nabytych przez pracowników dotychczas otrzymujących świadczenia.

W roku 2014 rejestrowanych było kilka układów zakładowych należących do grupy pracodawców powiązanych kapitałowo. W procesie ujednociania zasad obowiązujących w grupie kapitałowej stopniowo wprowadzane były w poszczególnych układach podobne rozwiązania, tak aby w całej grupie obowiązywały te same świadczenia oraz zasady ich wypłaty co w razie przejścia na nowego pracodawcę będzie eliminowało potencjalne problemy związane z odrębnościami zawartymi w poszczególnych układach zakładowych.

W okresie sprawozdawczym odnotowano 1 wniosek o wpis do rejestru porozumienia o stosowaniu zuzp, jednakże wniosek nie został rozpatrzony.

Liczba porozumień o zawieszeniu stosowania postanowień układu zbiorowego pracy utrzymuje się na dotychczasowym poziomie, również zakres porozumień nie ulega istotnej zmianie; dotyczą one przede wszystkim zawieszenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W przypadku zawieszania postanowień innych niż socjalne, w porozumieniach ustala się albo nowe reguły wypłaty świadczeń, albo ustala się zasady wypłaty zawieszonoego świadczenia w terminie późniejszym. Tylko w jednym porozumieniu nie zawarto żadnych dodatkowych ustaleń.

Nadal odnotowuje się wzrost liczby zakładowych organizacji związkowych niemających zdolności układowej, co w znacznej jest również wynikiem zachodzących procesów restrukturyzacyjnych. Pewne problemy odnośnie ustalania zdolności układowej związane są też z obowiązkiem informacyjnym wynikającym z art. 25¹ ust. 2 kp., szczególnie w kontekście uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r. III PZP 7/12.

Ocenić należy również, że pracodawcy nie znają i nie stosują rozwiązania wskazanego w art. 241²⁹ kp. W sytuacji rozwiązania wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu podejmują działania zmierzające do jednostronnego kształtowania treści układu zakładowego.

9. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

Wszystkie decyzje wydane w 2014 r. związane były z wykonywaniem przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych w charakterze: statystów (8), aktorów (1).

W 3 przypadkach wnioski dotyczące wydania zezwolenia na pracę dla dzieci skierowane zostały po raz pierwszy, pozostałe stanowiły kontynuację wydanych wcześniej na czas określony 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 zleceń przez Inspektorów Pracy zadań.

W Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2014r. 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,

według zleceń składanych przez inspektorów pracy.

Laboratorium uczestniczy w wykonywaniu badań /pomiarów środowiska pracy w zakładach pracy na terenie OIP Gdańsk zleczanych przez Inspektorów Pracy, jak też po otrzymaniu sygnałów z innych okręgów. W ramach współpracy laboratorium brało udział w czynnościach kontrolnych realizując m.in. tematy:

- Zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy,
- Kontrole związane z badaniem skarg,
- Kontrole sprawdzające,
- Wypadki przy pracy,
- Bhp w zakładach piekarniczych i cukierniczych,
- Bhp przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym

Laboratorium wykonuje pomiary według znormalizowanych i uznanych metod badawczych, prowadzi udokumentowaną kontrolę jakości wykonywanych pomiarów i badań.

W 2014r. pracownicy Sekcji przeszkolili 176 inspektorów pracy z 4 Okręgów PIP w zakresie wykonywania pomiarów temperatury w związku z prowadzonymi przez nich czynnościami kontrolnymi. Ponadto pracownicy laboratorium brali udział w szkoleniach w związku z wdrażaniem nowych metod oraz w celu rozszerzenia swoich uprawnień do wykonywania pomiarów i badań w związku z nowymi wymaganiami Polskiego Centrum Akredytacji w systemie zarządzania, jak i w zakresie działań technicznych laboratorium. W 2014r. laboratorium złożyło wnioski do PCA o rozszerzenie akredytacji o metodę - „Zawartość wolnej krystalicznej krzemionki zakres(1-70%)”, metoda spektrometrii w podczerwieni.

IX. WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP

W 2014 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 2014 roku Pan Poseł Kazimierz Smoliński interweniował do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w sprawie z zakresu prawa pracy, w tym warunków pracy. Został poinformowany o wynikach działań inspektora pracy.

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: uczestnictwo Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Krzysztofa Lisowskiego i Zbigniewa Długokęckiego, którzy uczestniczyli w posiedzeniu Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Gdańsku, na zaproszenie jej Przewodniczącego Pana Senatora Kazimierza Kleiny. W czasie posiedzenia przedstawili w formie prezentacji informację nt. problemów legalności zatrudnienia w kontekście zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, wzbogaconą o wyniki działalności kontrolnej inspektorów pracy OIP w Gdańsku w 2013 roku.

Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki uczestniczył w uroczystym, otwartym posiedzeniu Senatu Politechniki Gdańskiej z okazji inauguracji Roku Akademickiego 2014/2015. Posiedzenie Senatu odbywało się pod przewodnictwem Rektora PG, J.M. Prof. dr hab. inż. Henryka Krawczyka, w obecności wielu znamienitych gości, w tym m.in.: b. Prezydenta RP Lecha Wałęsy, Wicemarszałka Senatu RP Jana Wyrowińskiego, Podsekretarza stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego prof. Włodzisława Duch, Biskupa Ryszarda Kasyny i Biskupa Wiesława Śmigła z Diecezji Pelplińskiej, Senatora RP prof. Edmunda Wittbrodta, Posła do Parlamentu Europejskiego Jana Kozłowskiego, Wicemarszałka Województwa Pomorskiego Hanny Zych-Cisoń, Prezydenta Gdańska, Rektorów szkół wyższych z terenu Pomorza, kadry profesorskiej z uczelni z Niemiec, Kanady i USA, przedstawicieli organizacji pracodawców, kadry naukowej i dydaktycznej oraz studentów PG.

Należy także podkreślić bieżące robocze kontakty kierownictwa Okręgu gdańskiego PIP z Panem Markiem Nościszem - członkiem Rady Ochrony Pracy, Przewodniczącym Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP.

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 Okręgowego Inspektora Pracy lub inspektorów pracy o wynikach przeprowadzonych kontroli. Realizowana współpraca Okręgowego Inspektora Pracy z Wojewodą Pomorskim dotyczyła np. tematu 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 2013 roku.

W dniu 12 grudnia 2014r. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki i Krzysztof Lisowski wzięli udział w spotkaniu z Wojewodą Pomorskim Panem Ryszardem Stachurskim. W czasie spotkania omówiono problemy związane m.in. z funkcjonowaniem służby bhp w podmiotach województwa pomorskiego. Podkreślono dobrą współpracę PIP z Wydziałem Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców z Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego. Okręgowy Inspektor Pracy uhonorował Wojewodę Pomorskiego Medalem pamiątkowym 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce.

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

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2013 roku. Ponadto na bieżąco informujemy Urząd Marszałkowski o prowadzeniu agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy w dniu 20 listopada 2014 roku uhonorował Marszałka Województwa Pomorskiego Pana Mieczysława Struka Medalem pamiątkowym 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce.

W roku sprawozdawczym 2014 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 Okręgowy Inspektor Pracy przekazał Dyrekcji WUP sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2013 roku oraz analizę porównawczą wyników kontroli agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego.

Wspomnieć należy o udziale po raz kolejny 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.

Od wielu lat prowadzona jest także bliska współpraca z samorządem terytorialnym związana z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych.

Należy podkreślić, że Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Zbigniew Długokęcki w dniu 11 grudnia 2014 roku wręczył Medale pamiątkowe 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce Prezydentowi Wejherowa, Pani Dyrektor PUP w Wejherowie i Prezesowi Regionalnej Izby Przedsiębiorców NORDA.

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 tych samorządów w spotkaniach informacyjno- szkoleniowych, posiedzeniach, itp.)

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 wspólnie z OSPSBHP.

Ponadto inspektorzy pracy wielokrotnie, jako prelegenci uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk dla pracowników służby bhp i społecznych inspektorów pracy.

Ponadto OIP Gdańsk prowadził współpracę również ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji, Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa, a także Pomorską Radą Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych i Pomorskim Stowarzyszeniem Przewoźników Drogowych. Inspektorzy Pracy przeprowadzają w ramach współpracy szkolenia, a także biorą czynny udział w konferencjach.

3. Współpraca krajowa w ramach porozumień o współpracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy porozumień o współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi prowadził w 2014 roku szereg działań o charakterze prewencyjno-kontrolnym.

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 2014 roku wystosowano do ZUS 9 wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, co dotyczyło pracodawców rażąco naruszających przepisy bhp. Ponadto przekazano p. Renacie Ziółkowskiej Dyrektorowi Oddziału ZUS w Gdańsku sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2013 rok. W 2014r. Okręgowy

Inspektor Pracy uhonorował Dyrektora Oddziału ZUS w Gdańsku Medalem pamiątkowym 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce.

Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy kontynuował ścisłą współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej. Przykładowo - laureaci programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” otrzymali pakiety zestawów środków ochrony indywidualnej, które zostały wręczone podczas corocznego podsumowania działalności prewencyjno-promocyjnej Okręgu w 2014r. Pakiety te wręczyła Pani Krystyna Fornalik Z-ca Dyrektora Oddziału ZUS w Gdańsku w dniu 20 listopada 2014r. Ponadto podczas 4 szkoleń organizowanych przez Okręg w ramach programów prewencyjnych pracownicy ZUS przedstawiali zasady uczestnictwa w „Programie dofinansowania działań płatników składek w zakresie prewencji wypadkowej”.

Należy nadmienić, iż współpraca odbywała się w ramach porozumienia zawartego w dniu 5 listopada 2010r, w sprawie współdziałania organów PIP i ZUS, podpisanego przez Głównego Inspektora Pracy i Prezes ZUS.

Policja

Inspektorzy pracy z OIP Gdańsk systematycznie współpracowali z właściwymi Komendami Rejonowymi Policji. W 2014 roku inspektorzy przeprowadzili 6 kontroli wspólnie oraz 32 na wniosek policji. 65 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. Współpraca odbywa się na bazie porozumienia z dnia 11 grudnia 2009r. zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Policji.

Ponadto należy wspomnieć, że podczas kontroli dotyczących legalności zatrudnienia funkcjonariusze policji uczestniczyli jako asysta podczas ww. kontroli.

Prokuratura

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2014r. odbyła się na mocy Porozumienia pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuraturą w 2003 r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 64 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw. Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą miała miejsce w związku z 61 kontrolami, w 60 przypadkach inspektorzy pracy informowali prokuraturę o wynikach kontroli, a w 6 wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. Do wymiany informacji dochodziło szczególnie w związku z kontrolami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy 34 krotnie brali udział jako świadkowie i biegli w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach.

Wspólne spotkania i szkolenia inspektorów pracy oraz prokuratorów

Z inicjatywy Prokuratora Okręgowego Dariusza Różyckiego w siedzibie Prokuratury Okręgowej w Gdańsku doszło do spotkania z Okręgowym Inspektorem Pracy Mieczysławem Szczepańskim. Przedmiotem spotkania było wypracowanie pomiędzy Prokuraturą a Okręgowym Inspektoratem Pracy zasad współpracy w myśl zapisów nowego porozumienia z dnia 23 maja 2014 r. zawartego pomiędzy Prokuratorem Generalnym i Głównym Inspektorem Pracy. W spotkaniu dział wzięli ponadto: Jolanta Zedlewska – główny specjalista z OIP w Gdańsku oraz Mariola Czerwińska – Prokurator Prokuratury Okręgowej nadzorująca postępowania wypadkowe.

- W dniu 14 października 2014 r. nadinspektor pracy Kierownik Oddziału PIP w Słupsku Pan Roman Giedrońc przeprowadził szkolenie dla prokuratorów z tematu „Postępowanie powypadkowe – główne zagrożenia występujące w zakładach pracy”. W szkoleniu uczestniczyli Prokuratorzy Rejonowi i ich zastępcy z okręgu gdańskiego. Szkolenie to odbyło się w siedzibie Prokuratury Okręgowej w Gdańsku i uczestniczyło w nim 30 osób.
- W dniu 17 listopada 2014r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, odbyło się szkolenie z prawa karnego dla inspektorów pracy: jego głównym tematem były przesłanki czynów opisanych w art. 218 – 221 oraz 225 Kodeksu karnego. Szkolenie prowadziła z-ca Prokuratora Rejonowego w Gdyni Pani Małgorzata Goebel w trakcie, którego omówiła zagadnienia, które pomogą inspektorom pracy w ocenie działania bądź zaniechania pracodawców w kontekście ich winy za skutki. W szkoleniu udział wzięło ok. 40 pracowników OIP, w większości inspektorów pracy.

Główny Urząd 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 15 wypadkach inspektorzy pracy poinformowali nadzór budowlany o wynikach kontroli, ponadto przeprowadzono 7 wspólnych kontroli.

W roku 2014 inspektorzy pracy z OIP w Gdańsku, aktywnie współpracowali z organami Państwowego Nadzoru Budowlanego również poprzez spotkania robocze. W dniu 5 grudnia 2014r. Okręgowy Inspektor Pracy Mieczysław Szczepański i Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki wzięli udział w spotkaniu z Pomorskim Wojewódzkim Inspektorem Nadzoru Budowlanego Grzegorzem Stosikiem. W czasie spotkania omówiono doświadczenia wynikające z dotychczasowej współpracy obu naszych organów i wytyczono kierunki dalszej współpracy na 2015 rok. Okręgowy Inspektor Pracy uhonorował Pomorskiego Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego Pana Grzegorza Stosika Medalem pamiątkowym 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce.

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 2014r. polegała na informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji oraz częstym korzystaniu z opinii inspektorów dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddozorowych. Ponadto odbywały się spotkania robocze z udziałem przedstawicieli UDT i PIP, np. w dniu 16.04.2014r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki oraz Tomasz Czajka, starszy inspektor pracy uczestniczyli w spotkaniu, zorganizowanym z inicjatywy Dyrektora Oddziału UDT w Gdańsku, mającym na celu nawiązanie ściślejszej współpracy pomiędzy dozorami technicznymi a Państwową Inspekcją Pracy. W spotkaniu uczestniczyli również Stanisław Swędrak – kierownik oddziału terenowego w Gdańsku TDT, Sławomir Chmielewski – st. inspektor O /Gdańsk TDT,

Wojciech Świrko – szef Delegatury WDT w Gdyni, Witold Dąbrowski – dyrektor oddziału UDT w Gdańsku, Daniel Konkel – kierownik działu UC, Jacek Kulas – kierownik działu UTB, Janusz Stankiewicz – główny specjalista działu UTB.

Na spotkaniu omówiono między innymi: poprawę bezpieczeństwa w zakresie eksploatacji urządzeń technicznych w ścisłej współpracy z PIP, przygotowanie zasad wspólnych działań PIP i dozorów technicznych w województwie pomorskim.

Dyrektor Oddziału UDT w Gdańsku współpracuje z OIP w Gdańsku także w ramach Okręgowej Komisji BHP w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego

Pomorski Wojewódzki Inspektor Sanitarny

W roku 2014 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 2014 roku w 16 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.

Ponadto w 2014r. prowadzone były również postępowania Okręgowego Inspektora Pracy w sprawie wniosków PWIS dotyczących odstępstw w zakresie wymogów określonych w ogólnych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w przepisach dotyczących warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.

W dniu 16 grudnia 2014r. Okręgowy Inspektor Pracy Mieczysław Szczepański i Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki wzięli udział w spotkaniu z Pomorskim Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym Dariuszem Cichym. W czasie spotkania omówiono doświadczenia wynikające z dotychczasowej współpracy obu organów i wytyczono kierunki dalszej współpracy na 2015r. Okręgowy Inspektor Pracy uhonorował Pomorskiego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego Pana Dariusza Cichego Medalem pamiątkowym 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce.

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 uzgodnienia szczegółowe (w ramach porozumienia) Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z Komendantem Wojewódzkim PSP w Gdańsku. Inspektorzy pracy OIP w Gdańsku w 2014 roku 5 razy powiadamiali Straż Pożarną o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań oraz przeprowadzili 1 wspólną kontrolę.

Od 7 lat współpraca pomiędzy urzędami odbywa się nie tylko „na polu” nadzoru i kontroli, ale również w zakresie prewencyjnym.

Przykładowo - w związku z obchodami Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków Przy Pracy i Chorób Zawodowych, od kilku lat w kwietniu Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku organizuje "Dni otwarte" dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych. Od kilku lat w obchodach organizowanych przez OIP uczestniczą ratownicy medyczni z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Starogardzie Gdańskim, którzy przeprowadzają wykład oraz pokaz technik udzielania pierwszej pomocy

ofiaram wypadków. Należy wspomnieć, że pokaz ten cieszy się dużym uznaniem wśród młodzieży.

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 2014 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami straży granicznej 2 kontrole, a na wniosek straży przeprowadzili 5 i w 18 przypadkach poinformowano SG o wynikach kontroli. Współpraca ze Strażą Graniczną była prowadzona głównie w ramach tematu dotyczącego zatrudniania cudzoziemców.

Inspekcja Ochrony Środowiska

W 2014 roku w 2 przypadkach 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 2014r. przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska sprawozdanie z działalności Okręgu w 2013 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 nie tylko kontrolne, ale również współpraca polegała na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i ITD, a także bieżących kontaktach.

W 2014r. w 3 przypadkach inspektorzy pracy informowali Inspekcję Transportu Drogowego o wynikach kontroli.

W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2014r. przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Transportu Drogowego sprawozdanie z działalności Okręgu w 2013 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 w ramach, których np.:

współpracując z Urzędem Transportu Kolejowego po przeprowadzeniu kontroli prac wykonywanych na stacji Gdańsk Wrzeszcz od dyrektora UTK Oddział w Gdańsku uzyskano informację dotyczącą obiektu znajdującego się na terenie stacji nad torami nr 1 i nr 2 - nieużytkowanej starej nastawni bramowej, który nie był objęty działaniami-pracami wykonawcy w ramach modernizacji linii kolejowej Warszawa-Gdynia E65/CE65 (obszar LCS Gdańsk). Usytuowanie obiektu w takim stanie technicznym stanowiło zagrożenie dla bezpieczeństwa ruchu kolejowego oraz bezpieczeństwa dla życia i zdrowia pracowników.

Dzięki tej współpracy skierowano pismo informacyjne bezpośrednio do zarządcy obiektu PKP. W styczniu 2015r. po piśmie informacyjnym dotyczącym wskazanej nastawni wpłynęła odpowiedź z UTK Departamentu Nadzoru o wszczęciu przez Prezesa Urzędu Transportu Kolejowego postępowania kontrolnego w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem ruchu kolejowego w rejonie nastawni.

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 Pana Marka Nościszka Prezesem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia 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. Ponadto przedstawiciele Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników BHP Oddział w Gdańsku współpracują z OIP w Gdańsku także w ramach Okręgowej Komisji BHP w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego

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

-Porozumienia Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy 5 szkoleń, w których wzięło udział łącznie 137 słuchaczy. Inspektorzy Pracy przeprowadzali również na wniosek Związków Zawodowych 49 kontroli, w tym 2 wspólne, a 384 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali związki zawodowe o wynikach kontroli. Przykłady współpracy:

- W dniu 18 marca 2014r. Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, Krzysztof Lisowski Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy oraz Tomasz Rutkowski Nadinspektor Pracy wzięli udział w spotkaniu Prezydium Zarządu Związku zorganizowanym przez NSZZ Solidarność przy Stoczni Gdańskiej S.A. W spotkaniu, które odbyło się na terenie Stoczni Gdańskiej wzięło udział 25 związkowców.

Ponadto przekazano sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2013r. Przewodniczącemu Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” Krzysztofowi Dośla oraz Przewodniczącemu Rady OPZZ Województwa Pomorskiego Kazimierzowi Schreiberowi.

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 z Pomorską Izba Rzemieślniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku,

ze Słupską Izbą Przemysłowo-Handlową, Izbą Rzemiosł Różnych w Słupsku, Cechami w Lęborku, Człuchowie, Chojnicach, Bytowie i Wejherowie.

Przykładowo:

Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku już od 14 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 2014 roku do Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku zgłosiło się 12 uczniów, którzy wzięli udział w tym konkursie.

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 12 marca 2014 roku Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru spotkali się z Panem Piotrem Rydzyńskim Wojewódzkim Komendantem Ochotniczych Hufców Pracy. Podczas spotkania Okręgowy Inspektor Pracy przekazał Wojewódzkiemu Komendantowi OHP sprawozdanie z realizacji tematu „Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych” w 2013 roku. Ponadto omówiono zasady wzajemnej współpracy w 2014 roku.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

W dniu 7 maja 2013 r. zawarto Deklarację pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy, a Prezesem Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie współpracy i wzajemnej wymiany informacji. Deklarację zawarto mając na względzie podniesienie efektywności i skuteczności prowadzonych działań kontrolno-nadzorczych obu urzędów. W roku sprawozdawczym realizując postanowienia Deklaracji do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przesłał informację odnośnie skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych za I półrocze 2014 r., w zakresie nieprzestrzegania przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę przez pracodawców korzystających ze środków PFRON. Ponadto w 2014 r. w ramach współpracy inspektorzy pracy 6 informowali PFRON o wynikach kontroli PIP oraz o podjętych działaniach w sprawie.

W dniu 10 października 2014r. we Władysławowie odbyło się spotkanie inspektorów pracy z Panem Dariuszem Majorem Dyrektorem Pomorskiego Oddziału Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Tematem spotkania było zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych, funkcjonowanie zakładów pracy chronionej oraz współpraca pomiędzy PFRON a inspektorami pracy, w tym możliwości wzajemnego przekazywania informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach. W spotkaniu uczestniczyło 88 inspektorów, w tym kierownictwo OIP Gdańsk.

Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT

Okręgowy Inspektorat Pracy współpracuje również z Federacją Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT na mocy porozumienia zawartego w dniu 24 czerwca 1996 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT w sprawie współdziałania w zakresie rozpowszechniania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii oraz prawa pracy.

W dniu 28 maja 2014 roku Pomorska Rada Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT w Gdańsku zorganizowała szkolenie dla młodych ludzi przygotowujących do bezpiecznego wykonania zawodu. Szkolenie dla 120 osób poprowadziła nadinspektor pracy Ewa Major.

4. Inne instytucje i organizacje

Organizacje pracodawców

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracuje m.in. z organizacją „**Pracodawcy Pomorza**”. Współpraca realizowana jest poprzez robocze kontakty kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Prezesem Zarządu Panem Zbigniewem Canowieckim oraz wymianą informacji.

Pan Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wziął udział w Tczewie w spotkaniu z przedstawicielami organizacji „Pracodawcy Pomorza”. Na spotkaniu Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku omówił zagadnienia z zakresu wprowadzonych zmian w prawie pracy, najczęściej popełniane błędy przez pracodawców oraz odpowiadał na zadawane pytania.

W 2014r. Okręgowy Inspektor Pracy uhonorował Pana Zbigniewa Canowieckiego Prezesa Zarządu Pracodawców Pomorza Medalem pamiątkowym 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce.

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.

Dyrektor WOMP dr Jacek Parszuto współpracuje z OIP w Gdańsku także w ramach Okręgowej Komisji BHP w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego.

Kościół katolicki

Na zaproszenie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku, Jego Ekscelencja Ksiądz Arcybiskup Tadeusz Gocłowski w dniu 19 grudnia 2014r. wziął udział w spotkaniu

opłatkowym dla pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, podczas którego wygłosił okolicznościowe słowo. Okręgowy Inspektor Pracy Mieczysław Szczepański podczas tego spotkania uhonorował Księdza Arcybiskupa Tadeusza Gocłowskiego Medalem pamiątkowym 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce.

W dniu 9 grudnia 2014r. Okręgowy Inspektor Pracy Mieczysław Szczepański i Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniew Długokęcki złożyli wizytę Biskupowi Diecezji Pelplińskiej Ks. Biskupowi Ryszardowi Kasynie. W czasie spotkania podkreślono dużą wagę działalności prewencyjnej PIP, która corocznie odbywa się w ramach Targów Rolnych i samorządowo-diecezjalnych uroczystości dożynkowych Diecezji Pelplińskiej, organizowanych w Lubaniu.

W tym dniu Okręgowy Inspektor Pracy wręczył Księdzu Biskupowi Ryszardowi Kasynie oraz Biskupowi Pomocniczemu Diecezji Pelplińskiej Wiesławowi Śmigłowi Medale pamiątkowe 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Współpraca z Norwegią

W dniach 6 -7 maja 2014r., z oficjalną wizytą przebywała w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku delegacja norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy na czele z : Ørnulfem Halmrast dyrektorem Regionalnego Inspektoratu Pracy w Oslo oraz Borghild Lekve dyrektorem Inspektoratu Pracy w Zachodniej Norwegii. Łącznie delegacja liczyła 15 osób. Goście powitani zostali przez Mieczysława Szczepańskiego okręgowego inspektora pracy. Ponadto stronę polską reprezentowali: Jarosław Leśniewski dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia, Marta Chodorowska Kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą, Krzysztof Adamski młodszy specjalista Departamentu Legalności Zatrudnienia, Zbigniew Długokęcki zastępca okręgowego inspektora pracy oraz Henryk Batarowski nadinspektor pracy z Sekcji Prewencji i Promocji, Tomasz Rutkowski nadinspektor pracy z Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej.

Wizyta była okazją do wymiany informacji na temat funkcjonowania polskiej i norweskiej inspekcji pracy, bliższego poznania obu partnerskich urzędów, określenia perspektyw wzajemnej współpracy. Szczegółowo omówiono działalność kontrolno-nadzorczą, realizację zadań inspekcji jako instytucji łącznikowej w myśl dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników, a także działania prewencyjne prowadzone przez obydwie instytucje. Zebranych przybliżono również zasady wspomagania czynności kontrolnych inspektora pracy przez Laboratorium Badań Środowiska Pracy w OIP Gdańsk. Podsumowując konferencję przewodniczący obu delegacji zwrócili uwagę na korzyści wynikające z wzajemnej wymiany informacji o sposobach i formach prowadzonej działalności zwłaszcza w kontekście potrzeby reagowania na przypadki łamania praw pracowniczych w stosunku do pracowników delegowanych.

W drugim dniu wizyty delegacja norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy i przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy obejrzeni plac składowy i plac przeładunkowy na terenie Głębokowodnego Terminalu Kontenerowego oraz zapoznali się ze strukturą kontenerowego transportu morskiego. W Centrum Administracyjnym obie delegacje spotkały się z Zarządem DTC Sp. z o.o. W trakcie spotkania zaprezentowano historię, misję i wartości firmy. DCT Gdańsk jest jednym z największych obiektów infrastruktury przeładunkowej na Bałtyku i największym polskim terminalem kontenerowym.

Kolejne spotkanie odbyło się w dniu 18 września 2014r. w siedzibie OIP w Gdańsku, z inicjatywy gości z Norwegii. Grupa reprezentowała Ogólnokrajowe Związki Zawodowe LO - zrzeszające pracowników informacji i dziennikarzy w Norwegii. Goście z Norwegii zainteresowani byli zasadami działania Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności z zakresu migracji zarobkowej do ich kraju. Uczestniczący w spotkaniu Dariusz Górski z Departamentu Legalności Głównego Inspektoratu Pracy przedstawił informacje o współpracy polskiej i norweskiej inspekcji pracy oraz zakres spraw, z którymi zwracają się do nas Polacy pracujący na terenie Norwegii. Dziennikarze z Norwegii ciekawi byli, jak Norwegia postrzegana jest przez migrujących za pracą Polaków.

W spotkaniu z ramienia Okręgu uczestniczyli z -cy okręgowego inspektora pracy Krzysztof Lisowski, Zbigniew Długokęcki oraz inspektorzy pracy.

Współpraca z Estonią

W dniach 6 i 7 października 2014r. w ramach roboczych kontaktów, na zaproszenie Państwowej Inspekcji Pracy z Estonii, w Tallinie gościła delegacja Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w składzie:

Mieczysław Szczepański – Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku,

Tomasz Rutkowski – nadinspektor pracy z Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej,

Leszek Żmuda – starszy inspektor pracy z Oddziału Wejherowo,

Tadeusz Jureń – starszy inspektor pracy z Oddziału Słupsk,

Piotr Prokopowicz – nadinspektor pracy z Sekcji Analiz i Informatyki.

Podczas spotkań przedstawiono zasady działania estońskiej inspekcji pracy w gospodarce morskiej, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki kontroli, możliwości oddziaływania na środowisko pracy, wypadków, procedur i sankcji karno-wykroczeniowych.

Ponadto, Kierownik Departamentu Środowiska Pracy Rein Reisberg omówił kontrole środowiska pracy w Estonii – strukturę, podległości, zasady przeprowadzania kontroli, prewencję i promocję, wypadki przy pracy, rodzaje tworzonych dokumentów prawnych, procedurę i sankcje karno-wykroczeniowe.

Polscy inspektorzy pracy omówili również zasady działania Państwowej Inspekcji Pracy w gospodarce morskiej, a także kontrole środowiska pracy z uwzględnieniem tych samych elementów.

Wizyta w Tallinie była dobrze wykorzystaną okazją do wymiany poglądów na temat działalności kontrolnej i doświadczeń związanych ze specyfiką nadzoru nad warunkami pracy w zakładach pracy obu krajów.

XI. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA

Działalność na rzecz podniesienia jakości i skuteczności procesu nadzorczo – kontrolnego

W 2014 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podejmował działania organizacyjne, zmierzające do doskonalenia warsztatu pracy inspektorów pracy oraz podnoszenia kwalifikacji inspektorów i pozostałych pracowników. Szczególne znaczenie ma polityka dbałości o stałe podnoszenie kwalifikacji inspektorów pracy. Rangę tej działalności nadaje 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.

Skuteczne prowadzenie działalności kontrolnej wymaga trafnego doboru zakładów do kontroli. Narzędziem wspomagającym wybór odpowiednich zakładów, które będą objęte kontrolą, jest sporządzany corocznie harmonogram działań Okręgowego Inspektoratu pracy, obejmujący zarówno tematy, wynikające z założeń ogólnopolskich, jak również specyficzne zagadnienia wynikające ze specyfiki terenu, objętego zakresem działania według właściwości terytorialnej OIP Gdańsk. Przykładem uwzględnionych w harmonogramie tematu, wynikających ze specyfiki terenu mogą być tematy: „Kontrola przestrzegania przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich celem zmniejszenia zagrożeń przy wykonywaniu tych prac” lub „Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających” oraz „Przestrzeganie przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą w pasie nadmorskim w sezonie letnim”

Specyficznym dla OIP Gdańsk jest również temat „Kontrole dotyczące czynników szkodliwych w środowisku pracy, wykonywane we współpracy z Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy OIP w Gdańsku”. Wykonywanie badań przez Laboratorium nie jest ograniczone terytorialnie do województwa pomorskiego. Badania i pomiary czynników szkodliwych w roku sprawozdawczym wykonano w podmiotach kilku województw.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku realizowana jest kontrola zarządcza, szczególnie w zakresie działań podejmowanych dla zapewnienia wytyczonych celów i zadań Okręgu. Zagadnienia te były również przedmiotem szkolenia dla pracowników OIP.

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 2014 r. w szkoleniach wewnętrznych uczestniczyło 165 pracowników. Ponadto 40 pracowników uczestniczyło w szkoleniach zewnętrznych, w tym konferencjach, sympozjach

i seminariach oraz w szkoleniach realizowanych w ramach zawartych przez GIP umów na dostawę towarów i usług.

Większość przeprowadzonych szkoleń wewnętrznych dotyczyła zagadnień, związanych z działalnością kontrolną inspektorów pracy, jak np. „Zmiany w przepisach o uprawnieniach pracowników, związanych z rodzicielstwem”, „Stosunek pracy a umowy cywilnoprawne, na podstawie których wykonywana jest praca”, „Stosowanie środków prawnych w kwestiach dotyczących minimalnych wymagań dla maszyn i urządzeń”, „Stosowanie środków prawnych w kwestiach, dotyczących prac budowlanych”. Przeprowadzono też szkolenia nt. legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców oraz takich zagadnień jak „Przestrzeganie przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych”, „Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”, „Realizowanie przez PIP zadań instytucji łącznikowej”.

Pracownicy Sekcji Badań Środowiska Pracy doskonalili swój warsztat pracy poprzez udział w specjalistycznych szkoleniach, np. „Pobieranie próbek powietrza i ocena zawartości pyłu całkowitego i respirabilnego”, „Nadzorowanie wyposażenia, spójność pomiarowa, zapewnienie jakości badań. Wymagania PCA: DA-05 i DA-06 oraz DAB-07.”

Wśród szkoleń dla pracowników, nie wykonujących czynności kontrolnych na podkreślenie zasługują szkolenia w zakresie obsługi nowego oprogramowania w zakresie prowadzenia księgowości i kadr, jak również szkolenia dotyczące informatyzacji pracy naszego Urzędu, w której OIP Gdańsk czynnie uczestniczy.

Ponadto większość pracowników OIP Gdańsk została przeszkolona w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

W ramach działalności bieżącej, w OIP Gdańsk opracowywano okresowe informacje z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy..

Inspektorzy pracy otrzymywali okresowo opracowywane przez GIP wydawnictwa z obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz czasopisma, takie jak wydawany przez GIP miesięcznik „Inspektor Pracy” oraz miesięczniki „Przyjaciel przy pracy” i „Atest”.

XII. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY

Ocena funkcjonowania w praktyce przepisów działu VI Kodeksu pracy, a zwłaszcza rozwiązań prawnych wprowadzonych ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. poz. 896).

Po dokonanej ocenie funkcjonowania znowelizowanych przepisów Działu szóstego Kodeksu pracy wprowadzonych ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. poz. 896) przedstawiamy poniżej nasze uwagi.

W zasadzie jedynym szeroko stosowanym przepisem jest przepis regulujący obowiązek tworzenia harmonogramów czasu pracy, lecz w tym zakresie nieprawidłowości raczej nie spotyka się, bowiem zapis w kodeksie pracy odpowiada powszechnej praktyce tworzenie harmonogramów na okresy miesięczne. Najczęściej nieprawidłowości w tym obszarze polegają na zbyt późnym informowaniu pracowników o obowiązujących ich harmonogramach.

Natomiast warto zwrócić uwagę na problem z brakiem regulacji prawnej dotyczącej obowiązku przechowywania harmonogramów czasu pracy. O ile ewidencja czasu pracy jest tworzona w celu prawidłowego naliczenia wynagrodzenia pracownika i w związku z powyższym pracodawcy przechowują ewidencję w celu udowodnienia, iż w sposób prawidłowy rozliczyli się z pracownikiem, to harmonogramy czasu pracy nie zawsze są przechowywane przez pracodawców, bowiem taki obowiązek nie wynika z przepisów prawa pracy. Pracodawcy nie mają wiedzy odnośnie tego że harmonogramy stanowią integralną część ewidencji czasu pracy, zatem powinny być przechowywane razem z ewidencją czasu pracy. Wątpliwości nasuwa również nieuregulowana w przepisach kwestia możliwości dokonywania zmian w treści w rozkładach czasu pracy, w tym kwestia terminu informowania pracowników o takich zmianach.

Przypadków wprowadzania pracy w tzw. elastycznym czasie pracy (ruchomych) rozkładach czasu pracy na podstawie art. 1401 KP na razie jest stosunkowo niedużo. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli nieprawidłowości dotyczą zazwyczaj niewłaściwego trybu wprowadzenia „elastycznego czasu pracy” np. braku zawarcia porozumienia z przedstawicielami pracowników.

Najbardziej pożądaną zmianą była ta dotycząca możliwości odpracowywania wyjść prywatnych bez konieczności kwalifikowania powyższego jako pracy w godzinach nadliczbowych. Uporządkowała ona dotychczasowy stan prawny, który uniemożliwiał de facto możliwość odpracowania wyjść w przypadku zatrudnienia w podstawowym systemie czasu pracy. Trudność w kontrolowaniu powyższego zagadnienia wynika jednak z tego, że rzadko odnotowuje się w ewidencji zwolnienia prywatne a następnie odpracowanie w ewidencji czasu pracy.

Odnosnie przestrzegania przepisów w zakresie wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy dotychczas większych nieprawidłowości nie stwierdzono, nadmienić należy, że od 1 stycznia 2014r. do dnia 31 lipca 2014r. w OIP Gdańsk dokonano zgłoszenia 46 pracodawców, którzy wprowadzili u siebie na podstawie art. 129 ar. 2 Kodeksu pracy okres rozliczeniowy do 12 miesięcy. Znacząca większość wprowadziła ponad 6 miesięczne okresy rozliczeniowe, w tym najpopularniejszy 12 miesięczny okres

rozliczeniowy wprowadziło 36 pracodawców, 1 pracodawca 10 miesięczny, 7 pracodawców 6 miesięczne oraz 2 pracodawców 5 miesięczne okresy rozliczeniowe.

Podczas kontroli u 12 pracodawców, którzy wprowadzili dłuższe okresy rozliczeniowe u 2 stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wprowadzenia ww. okresów, zaś u 3 pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie trybu wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego i braku przekazania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu do PIP. Kontrole przeprowadzone u pracodawców, którzy wprowadzili dłuższy okres rozliczeniowy wykazały również nieprawidłowości w zakresie przestrzegania zasady pięciodniowego tygodnia pracy.

Budzi wątpliwość, czy pracodawcy mają świadomość, iż mimo wprowadzenia dłuższego okresu rozliczeniowego muszą oni pracownikom wypłacać dodatkowe wynagrodzenie za pracę w przekroczeniu dobowym co miesiąc (chyba że pracownicy złożyli przed terminem wypłaty wnioski o czas wolny). Pracownicy powinni otrzymywać co miesiąc wynagrodzenie adekwatne do ilości przepracowanych godzin, a nie tylko wynagrodzenie określone w stałej stawce miesięcznej w umowie o pracę. Raczej u pracodawców panuje przeświadczenie, że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (w tym normalne) należy się dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

XIII. PODSUMOWANIE

Przestrzeganie prawa pracy w województwie pomorskim w 2014 roku

W województwie pomorskim - funkcjonuje ok. 276 tysięcy podmiotów, w których pracuje ponad 847 tysięcy osób /wg danych US w Gdańsku/. Największą grupę, bo aż 22% stanowią zakłady zajmujące się handlem i usługami naprawczymi. W dalszej kolejności można wymienić zakłady związane z budownictwem, z przetwórstwem przemysłowym, w tym zakłady skupione wokół gospodarki morskiej.

Wśród nadzorowanych zakładów 95,8% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób.

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 i na powierzchni. Inne zagrożenia dotyczą np.: uderzenia poszkodowanego przez obiekt będący w ruchu, utraty kontroli nad maszyną, porażeniem prądem elektrycznym, obsługi pojazdów i innych środków transportu. Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przetwórstwa przemysłowego, w budownictwie, handlowych, usługowych oraz w zakładach transportu i gospodarki magazynowej. Zagrożenia występujące przy pracach na wysokości związane są np. z pracami remontowymi i budowlanymi. 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** według danych Urzędu Statystycznego, w województwie pomorskim obniżyła się liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem z 5794 w 2013r. do 5553 w 2014r. Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest zmniejszenie się w 2014 roku liczby poszkodowanych ciężko (z 35 w 2013r. do 29 w 2014r.) i śmiertelnie (z 18 w 2013r. do 13 w 2014r.).

Według danych Urzędu Statystycznego od 2012 roku obserwowana jest ilościowa dominacja wypadków w przetwórstwie przemysłowym. Poszkodowani w wypadkach z ww. sekcji w 2014 roku stanowili ponad 35% ogółu poszkodowanych. Spadek liczby poszkodowanych w wypadkach ogółem wyniósł 4,2%. Spadek ten zanotowano m.in. w przetwórstwie przemysłowym i administracji publicznej. Natomiast wzrost liczby poszkodowanych nastąpił w handlu i budownictwie.

Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w 2014 roku zaliczyć należy m.in.: zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt lub będący w ruchu, kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym, obciążenie fizyczne lub psychiczne, uwięzienie, zmiżdżenie, kontakt z prądem elektrycznym, przejawy agresji.

W 2014 roku na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało podczas: poruszania się, operowania różnymi przedmiotami, pracy narzędziami ręcznymi, transportu ręcznego, obsługi maszyn i kierowania środkami transportu oraz obsługi ruchomych maszyn i urządzeń.

Liczba **chorób zawodowych** rejestrowanych w województwie pomorskim wzrosła z 96 w 2013r. do 108 w 2014r. Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych np. w rolnictwie i leśnictwie, przetwórstwie przemysłowym, edukacji i ochronie zdrowia.

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.

Znacząca liczba pracodawców w województwie pomorskim respektuje wymagania, stawiane im przez przepisy prawa pracy.

Jednak w szeregu przedsiębiorstwach i innych podmiotach, skontrolowanych w 2014 roku, stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa. Inspektorzy pracy w tym okresie zakończyli **6073 kontrole** oraz wydali m.in.:

- 15625 decyzji nakazowych, w tym 476 decyzji płatniczych, 316 decyzji wstrzymania prac, 299 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 211 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 3832 wystąpienia, zawierające 17539 wniosków,
- 706 poleceń,
- 1233 mandaty, 1002 środki wychowawcze i 228 wniosków do sądu o ukaranie.

W 64 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W 6 kontrolach inspektorzy pracy zastosowali instytucję przewidzianą art. 37a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, tj. odebrali od pracodawców oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, bez stosowania środków prawnych.

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 2014 r. problematyka związana z przestrzeganiem przepisów prawa pracy i bhp pojawiła się w 165 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 74 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 kilkudziesięciu programach lokalnej telewizji i audycjach radiowych.

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 1743 decyzje dotyczących przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- nie dokonują oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. Inspektorzy wydali 1026 decyzji odnoszących się do braku tej oceny oraz innych nieprawidłowości z zakresu ryzyka zawodowego.
- nie przeprowadzają profilaktycznych badań lekarskich. Tej materii dotyczyło 742 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, w tym dotyczących legalności zatrudnienia, wśród których można wymienić:

- rozpatrzenie w 2014r. 2159 skarg pracowniczych, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy,
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów pracy kwoty 5,76 mln zł, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne i zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2013r. – 11,16 mln zł/,
- działania inspektorów pracy /poprzez wystąpienia inspektorów pracy i pozwy do sądu/ spowodowały, że 1521 osób zatrudnionych dotychczas na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub bez umowy uzyskało status pracownika,
- a 1433 pracowników, na wniosek inspektora pracy, otrzymało świadectwa pracy,
- opłacenie zaległych składek przez pracodawców na Fundusz Pracy w stosunku do 1435 osób, w czasie kontroli i w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych, w kwocie 298.226 zł,
- opłacenie w czasie kontroli zaległych składek przez pracodawców na ubezpieczenie społeczne 272 zatrudnionych osób, w kwocie 119284 zł,
- udzielenie 99.383 porad prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości.

Legalność zatrudnienia

Zakres negatywnych zjawisk dotyczących **nielegalnego zatrudnienia** jest znany i niezmienny od co najmniej kilku ostatnich lat. Ujawniona w 2014 liczba podmiotów zatrudniających osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, wskazuje jednoznacznie na trwające od lat zainteresowanie przedsiębiorców tą formą zatrudnienia podmiotów. Znikoma ilość wykrytych praktyk dotyczy zawierania umów na część etatu, gdy praca jest świadczona w pełnym wymiarze oraz zawierania umowy o pracę z wynagrodzeniem innym niższym (często

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.

W 2014r. w stosunku do roku poprzedniego znacznie zwiększyła się liczba **cudzoziemców**, którzy nielegalnie wykonywali pracę na terenie województwa pomorskiego. Kontrolami objęto 387 cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz 516 cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium RP, w tym 279 cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego spoza obszaru UE/EOG lub Szwajcarii. Ogółem stwierdzono nielegalną pracę 208 cudzoziemców z 5 krajów: Gwinea Bissau, Gruzji, Mołdowy, Ukrainy i Uzbekistanu. Najliczniejszą grupę, tj. 199 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę na terenie województwa pomorskiego stanowili obywatele Ukrainy. Ponadto odnotowano nielegalne wykonywanie pracy przez 6 obywateli Uzbekistanu, 1 obywatela Republiki Gwinei Bissau, 1 obywatela Republiki Gruzji oraz 1 obywatela Republiki Mołdowy.

Znaczna część kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach, podczas rutynowych kontroli.

Odnosnie **agencji zatrudnienia**, przeprowadzono 36 kontroli agencji zatrudnienia, przy czym ujawniono 4 przypadki działania podmiotów gospodarczych, jako agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu, w zakresie pracy tymczasowej. Należy zauważyć, iż w dwóch przypadkach dotyczyło to zatrudniania cudzoziemców. Natomiast w 3 kontrolach stwierdzono, że agencje zatrudnienia, które (w okresie objętym kontrolą) posiadając wymagany certyfikat nie prowadziły żadnej działalności określonej w art. 18 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W trakcie kontroli, przeprowadzonych w 2014r. stwierdzono najczęściej nieprawidłowości w zakresie: nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy (10 kontroli), niedopełnienia obowiązku podawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (5 kontroli), prowadzenia działalności bez wymaganego certyfikatu (4 kontrole), przedstawienia corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia po upływie wymaganego terminu (3 kontrole).

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 489 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych /w 2013r. – odnośnie 498 pracowników/,
- uregulowanie decyzjami wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn lub zakazania wykonywania prac - sprawy wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia 3750 osób /w 2013r. - odnośnie 2738 osób/,
- poprawę warunków pracy łącznie ok. 132 tys. pracowników w drodze nakazów.

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2014r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli 141 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

Współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz z innymi instytucjami 2014r. bardzo się zintensyfikowała z uwagi na to, że był to rok **Jubileuszu 95-lecia Państwowej Inspekcji Pracy**.

W 2014r. współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz innymi podmiotami dotyczyła przede wszystkim: Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Państwowej Straży Pożarnej, Oddziału ZUS w Gdańsku, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Policji, Prokuratury, Inspekcji Ochrony Środowiska, Inspekcji Transportu Drogowego, Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Urzędu Transportu Kolejowego, Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, KRUS, Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, a ponadto organizacji pracodawców (w tym organizacji „Pracodawcy Pomorza”), Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz struktur związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce **1328** 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 2014r.

Podsumowanie i wnioski

Zauważalnym zjawiskiem w województwie pomorskim jest duża liczba umów cywilnoprawnych w kontrolowanych podmiotach, która w 2014r. dotyczyła ponad 15% pracujących. Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w jakich powinna być zawarta umowa o pracę jest zjawiskiem dosyć częstym i występuje zarówno w małych przedsiębiorstwach, jak i dużych firmach.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy najbardziej przejrzyste wygląda w świetle analizy skarg składanych na pracodawców i przedsiębiorców.

Liczba skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ostatnich latach, utrzymuje się na podobnym poziomie. W dalszym ciągu niewypłacone

wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy stanowią największy odsetek zgłaszanych skarg (ok. 37%). Trudności finansowe jakie wystąpiły w 2014r. w wielu zakładach pracy, prawdopodobnie przyczyniły się do tak wielu skarg z tego zakresu. Inne najczęściej zgłaszane naruszenia dotyczyły stosunku pracy (ok. 21%). Ponad 42% z nich dotyczyło braku potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę. W porównaniu z rokiem 2013 roku wzrosła liczba skarg dotyczących zagadnień warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacje energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. W 2014 roku w tym zakresie odnotowano ok. 19% ogółu skarg. Jest to wzrost niepokojący. Osoby zgłaszające nieprawidłowości to najczęściej byli pracownicy (ok. 38% składających skargi). Analiza treści skarg wskazuje również na to, że znaczna część niewypłaconych należności ze stosunku pracy dotyczy byłych pracowników, np. w zakresie wypłaconych odszkodowań, odpraw czy ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe.

Liczba skarg i wniosków składanych przez **organizacje związkowe** w porównaniu z rokiem 2013 wzrosła o 54%. Przyczyn tego wzrostu należy upatrywać głównie w trudnej sytuacji finansowej zakładów pracy związanej z kryzysem w poszczególnych branżach działalności, w szczególności w branży stoczniowej i przetwórstwie rolno – spożywczym i związaną z tym koniecznością redukcji zatrudnienia w tych zakładach. Dlatego też odnotowano wzrost skarg dotyczących stosunku pracy, wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych. W porównaniu z rokiem 2013 roku wzrosła również liczba skarg dotyczących zagadnień warunków pracy.

W roku 2014 znacznie wzrosła ilość skarg dotyczących zagadnień czasu pracy. W głównej mierze wzrost ten był spowodowany wprowadzeniem zmian w przepisach ogólnie obowiązujących dotyczących przedłużonych okresów rozliczeniowych i problemów interpretacyjnych, co do procedur wprowadzenia nowych uregulowań do przepisów wewnątrzzakładowych, jak i rozliczania czasu pracy w wydłużonych okresach rozliczeniowych. Wzrosła również znacznie ilość skarg dotyczących mobbingu lub dyskryminacji. Przyczyn tego wzrostu należy upatrywać w rosnącej świadomości pracowników i działaczy związkowych w tym zakresie.

Należy stwierdzić, że aż 60,6% skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektorów pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Spotkania inspektorów pracy podczas działalności kontrolnej z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W **2015 roku** zamierzamy zwiększyć skuteczność kontroli dotyczących:

- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców,
- zagrożeń na stanowiskach pracy w branżach generujących wypadki przy pracy.

ZAŁĄCZNIKI

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2014r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

– Załączniki nr: 1a, b, c, 2a, b, c.

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku

Załącznik 1a

(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności	wystąpień ³	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴
			ogółem ¹	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
OGÓŁEM, w tym:		6 073	15 625	316	211	300	476	0	3 832	17 539	707	
1.	Rolnictwo i leśnictwo	107	310	3	8	1	1	0	63	238	8	
2.	Górnictwo, wydobywanie	12	19	1	1	0	1	0	8	40		
3.	Przetwórstwo przemysł.	1 171	4 140	67	48	146	96	0	742	2 958	115	
4.	Wytwarzanie energii	12	16	0	0	0	7	0	6	15		
5.	Dostawa wody	91	401	1	1	1	12	0	53	219	13	
6.	Budownictwo	1 101	3 308	216	133	120	88	0	474	1 912	86	
7.	Handel i naprawy	1 687	4 302	9	10	13	85	0	1 193	5 735	212	
8.	Transport i gospod. mag.	342	488	1	3	4	77	0	219	1 337	59	
9.	Zakwaterow. i usługi gast.	332	664	1	0	1	32	0	239	1 259	48	
10.	Informacja i komunikacja	47	62	0	1	1	3	0	24	106	2	
11.	Finanse i ubezpieczenia	47	49	0	0	0	12	0	43	179	1	
12.	Obsługa rynku nieruchom.	62	87	2	1	3	1	0	46	175	6	
13.	Działalność profesjonalna	172	290	5	1	1	9	0	115	571	15	
14.	Usługi administrowania	258	282	2	3	2	18	0	169	729	39	
15.	Administracja publiczna	64	89	0	0	1	0	0	42	185	9	
16.	Edukacja	196	408	0	0	3	5	0	132	510	24	
17.	Opieka zdrowot i pom społ.	132	213	0	0	0	18	0	96	596	48	
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	75	168	0	0	0	4	0	46	214	9	
19.	Pozostała działaln. usług.	163	325	7	1	2	7	0	121	560	13	
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	2	4	1	0	1	0	0	1	1		

OIP-3

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 włącznie z motocyklami*
- Ad.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi*
- Ad.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa*
- Ad.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*
- Ad.14. Działalność w zakresie nadzoru i działalność wspierająca*
- Ad.15. Administracja publiczna obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne*
- Ad.20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadczą usługi na własne potrzeby*
- Ad.21 Organizacje i zespoły eksterytorialne*

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10, 12:

- Ad kol.4 łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów
n/podst. art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP*
- Ad kol.9 liczba decyzji wydanych przez okręgowego inspektora pracy
n/podst. art.11 pkt 5 ustawy o PIP*
- Ad kol.10 liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy
n/podst. art.11 pkt 8 ustawy o PIP*
- Ad kol.12 liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy
n/podst. art.11 pkt 8 ustawy o PIP*

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴
			ogółem ¹	w tym:							
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:		6 073	15 625	316	211	300	476	0	3 832	17 539	707
1.	1 - 9	3 435	8 832	232	130	149	237	0	2 093	9 440	356
2.	10 - 49	1 679	4 518	50	54	89	158	0	1 080	5 272	240
3.	50 - 249	729	1 818	24	21	53	64	0	488	2 089	82
4.	250 i powyżej	230	457	10	6	9	17	0	171	738	29

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10, 12:

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.

4.liczba poleceń 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 2014 roku

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴
			ogółem ¹	w tym:							
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OGÓŁEM, w tym:		6 073	15 625	316	211	300	476	0	3 832	17 539	707
1.	Sektor publiczny¹	385	915	8	4	10	17	0	252	1 067	55
	ogółem, w tym własność:										
	1. państwowa	88	195	7	4	9	0	0	50	247	12
	2. samorządowa	285	710	1	0	1	14	0	192	788	41
	3. mieszana	12	10	0	0	0	3	0	10	32	2
2.	Sektor prywatny²	5 683	14 703	307	207	289	459	0	3 577	16 467	652
	ogółem, w tym własność:										
	1. prywatna krajowa	5 088	13 514	299	196	258	424	0	3 208	14 981	603
	2. prywatna zagraniczna	251	491	2	1	10	7	0	158	606	14
	3. prywatna mieszana	344	698	6	10	21	28	0	211	880	35
3.	Sektor mieszany zrównoważony³	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
4.	Nieokreślona własność	4	7	1	0	1	0	0	3	5	

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, 12:

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;

4. liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Źródło: dane PIP

(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	6 526	3 858	1 066	1 602	1 233	228	1 002	64
1.	Rolnictwo i leśnictwo	93	41	27	25	16	6	14	1
2.	Górnictwo, wydobywanie	14	10	2	2	7	2	2	1
3.	Przetwórstwo przemysłowe	1 275	815	149	311	230	47	182	3
4.	Wytwarzanie energii	9	8	0	1	3	0	1	0
5.	Dostawa wody	80	47	10	23	14	2	13	2
6.	Budownictwo	1 453	1 036	225	192	359	46	127	13
7.	Handel i naprawy	1 734	926	299	509	285	56	321	12
8.	Transport i gospod. magazynowa	432	256	94	82	80	15	52	7
9.	Zakwaterow. i usługi gastr.	431	207	91	133	68	15	86	7
10.	Informacja i komunikacja	27	18	0	9	11	0	7	0
11.	Finanse i ubezpieczenia	53	23	16	14	11	4	9	1
12.	Obsługa rynku nieruchomości	49	36	0	13	10	0	9	0
13.	Działalność profesjonalna	180	94	53	33	36	12	18	3
14.	Usługi administrowania	198	108	40	50	35	11	34	10
15.	Administracja publiczna	27	10	0	17	3	0	8	0
16.	Edukacja	103	33	3	67	11	1	41	1
17.	Opieka zdrowot i pom społ.	147	85	16	46	19	5	32	1
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	44	20	0	24	7	0	16	1
19.	Pozostała działalność usługowa	172	80	41	51	26	6	30	1
20.	Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	5	5	0	0	2	0	0	0

Objaśnienia do kolumny 2:

Ad.4 Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

Ad.5 Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

Ad.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

Ad.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

Ad.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Ad.14. Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

Ad.15. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

Ad.20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadcząca usługi na własne potrzeby

Ad.21 Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 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:	6 526	3 858	1 066	1 602	1 233	228	1 002	64
1.	1 - 9	4 117	2 430	727	960	775	161	604	47
2.	10 - 49	1 597	928	254	415	304	50	250	7
3.	50 - 249	616	378	70	168	112	12	109	7
4.	250 i powyżej	196	122	15	59	42	5	39	3

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 2014 roku
(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	6 526	3 858	1 066	1 602	1 233	228	1 002	64
1.	Sektor publiczny¹	245	132	3	110	31	1	66	3
	ogółem, w tym własność:								
	1. państwowa	75	59	0	16	15	0	7	1
	2. samorządowa	163	71	3	89	15	1	56	2
	3. mieszana	7	2	0	5	1	0	3	0
2.	Sektor prywatny²	6 273	3 719	1 063	1 491	1 199	227	935	61
	ogółem, w tym własność:								
	1. prywatna krajowa	5 785	3 418	985	1 382	1 109	207	861	58
	2. prywatna zagraniczna	178	125	7	46	38	3	29	1
	3. prywatna mieszana	310	176	71	63	52	17	45	2
3.	Sektor mieszany zrównoważony³	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	8	7	0	1	3	0	1	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.

Źródło: dane PIP

